

21. MRZ 1968

38

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

Gesetz: BGB § 611, § 242 Gleichbehandlung

Leitsatz:

Auch die Zahlung von Prämienlohn als zusätzlichem, über-
tariflichem Leistungslohn kann vertraglich davon abhän-
gig gemacht werden, daß der Arbeitnehmer noch zum Zeit-
punkt der Abrechnung eines prämienpflichtigen Bauvor-
habens im ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Aktenzeichen: 5 AZR 299/67

Urteil des BAG vom 21. März 1968

LAG Rheinland-Pfalz



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



5. AZR 299/67

3 (2) Sa 199/66 Rheinland-Pfalz

Verkündet

am 21. März 1968

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Weimer und Dr. Toeche-Mittler für Recht erkannt:

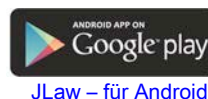
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 17. Mai 1967 - 3 (2) Sa 199/66 - aufgehoben. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1952 bei der Beklagten beschäftigt, und zwar zuletzt mit einem festen Stundenlohn als Obermonteur. Bei der Beklagten, einer Heizungsbaufirma, wurden seit Jahren nach Abrechnung einer Anlage an das bei der Herstellung beteiligte Montagepersonal außerdem Prämien ausgezahlt. In einem Monteurrundschreiben Nr. 192 vom 15. Juli 1963, das von den Mitgliedern des Betriebsrates und der Geschäftsführung unterschrieben wurde, wurde u.a. folgendes festgelegt:

"Bisher haben wir nach Abrechnung einer Anlage bei gut abgeschlossenem Montageergebnis auf Grund der vorgegebenen Montagezeit freiwillig Prämien ausbezahlt, an das an der betreffenden Anlage beteiligte Monteurpersonal in ungekündigtem Arbeitsverhältnis.

Diese Übung wollen wir in Zukunft beibehalten und noch weiter ausbauen.

Der bauleitende Monteur erhält von der Prämie vorweg 10 %. Der Rest wird an das beteiligte Monteurpersonal anteilmäßig auf Grund der geleisteten Stunden ausbezahlt. Die Aufteilung erfolgt nun durch unsere kaufmännische Abteilung, bzw. Lohnbüro.

Der sogenannte Verteilerschlüssel wurde auf Grund von Erfahrungswerten in der Schweiz und in unserem Unternehmen ermittelt und beträgt für

Ober- und A-Monteurs	7 Punkte
B-Monteurs	6 Punkte
Hilfsmonteur u. Helfer	5 Punkte.

Zur allgemeinen Erläuterung wollen wir nachstehend ein Prämienauszahlungsbeispiel praktizieren:

Wir hoffen, daß dies ein weiterer Ansporn für unser gesamtes Monteurpersonal ist, mitzuhelfen, ein gutes Montageergebnis herauszuarbeiten, damit wir in der Lage sind, eine Prämie auszahlen zu können."

Gemäß der Vereinbarung vom 15. Juli 1963, die auch dem Kläger bekannt war, wurde im Betrieb der Beklagten verfahren. Im Jahre 1965 arbeitete der Kläger u.a. auf einer Baustelle in M. -K. . Die neuen Mietwohnungen wurden am 1. Dezember 1965 bezogen, nach der Behauptung der Beklagten aber auf der Baustelle noch in der Zeit vom 16. Januar bis 21. Januar 1966 Restarbeiten ausgeführt. Der Kläger schied

- 3 -

am 14. Dezember 1965 auf Grund eigener fristgemäßer Kündigung aus dem Betrieb der Beklagten aus. Nach Abrechnung der Baustelle wurden im Mai 1966 an die beteiligten Monteure Främien ausgezahlt. Der Kläger nahm aber an der Verteilung nicht teil. Der auf ihn entfallende Anteil hätte sich auf 1.177,- DM belaufen.

Der Kläger vertritt die Auffassung, daß er Anspruch auf die Prämie habe, da er bis zur Fertigstellung der Heizungsmontage auf der Baustelle mitgearbeitet habe. Er hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 1.177,- DM zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen und führt zur Begründung aus, aus dem Wortlaut der Betriebsvereinbarung ergebe sich bereits, daß die Prämie nur an Monteure gezahlt werde, die zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stünden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klagabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

1. Nicht zu beanstanden ist der Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, es handele sich bei dem Monteurrundschreiben Nr. 192 um eine Betriebsvereinbarung, der die Vorschrift des § 59 BetrVG nicht entgegenstehe. Eine Betriebsvereinbarung enthält ebenso wie ein Tarifvertrag Rechtsnormen, die vom Revisionsgericht frei auszulegen sind. Es besteht insoweit revisionsrechtlich gesehen kein Unterschied (BAG AP Nr. 3 zu § 52 BetrVG; BAG AP Nr. 4 zu § 57 BetrVG). Es ist daher unter Berücksichtigung der



§§ 133, 157 BGB zunächst vom Wortlaut auszugehen. Hilfsweise ist der Gesamtzusammenhang der Betriebsvereinbarung und ihre Entstehungsgeschichte zu berücksichtigen, unter Umständen auch bei zweifelhaftem Wortlaut die nachträgliche, zunächst nicht streitige tatsächliche Handhabung der Betriebsvereinbarung (BAG 16, 58 [64] = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG).

2. Das Landesarbeitsgericht führt zur Begründung seiner Entscheidung aus, bei der im Betrieb der Beklagten üblichen Prämienzahlung handele es sich nicht um eine Art Gratifikation, sondern um einen zusätzlichen Leistungslohn, nämlich eine Ersparnisprämie, die sich nach der übereinstimmenden Darstellung der Parteien aus der Differenz zwischen den veranschlagten und den tatsächlich entstandenen Lohnkosten errechne. Deshalb sei es unabhängig von dem unklaren Wortlaut der Betriebsvereinbarung nicht zulässig, die Auszahlung der verdienten Ersparnisprämien davon abhängig zu machen, daß der Arbeitnehmer auch noch zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem Arbeitsverhältnis stehe. Da die Wohnungen unstreitig am 1. Dezember 1965 bezogen worden seien, seien die Montagearbeiten an der Heizungsanlage vorher abgeschlossen worden. Im übrigen würde die Ausschließung des Klägers von der Prämienzahlung einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz darstellen.

3. Den vorstehend wiedergegebenen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen. Selbst wenn es sich bei der Prämie um einen zusätzlichen Leistungslohn handeln sollte, der in seiner Höhe allein von der Differenz zwischen veranschlagten und tatsächlich entstandenen Lohnkosten abhinge, so wäre es entgegen der Auffassung des angefochtenen Urteils keineswegs ausgeschlossen, daß die Prämienzahlung trotz ihres Lohncharakters auch noch von anderen Gesichtspunkten als dem der erbrachten Arbeitsleistung abhängig gemacht würde. Im Rahmen der Vertragsfreiheit und im übertariflichen Raum ist es möglich und zulässig, derartige Zahlungen zusätzlich

- 5 -

auch davon abhängig zu machen, daß der Arbeitnehmer jedenfalls zum Zeitpunkt der Abrechnung des Bauvorhabens oder auch noch zum Zeitpunkt der Auszahlung im ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Auch der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet eine dahingehende, an sich sachgerechte Unterscheidung nicht (BAG 17, 142 = AP Nr. 52, AP Nr. 16, 20 zu § 611 BGB Gratifikation). Selbst die im angefochtenen Urteil für den gegenteiligen Standpunkt zitierte Entscheidung BAG AP Nr. 3 zu § 242 BGB Gleichbehandlung unterscheidet ausdrücklich die Fälle, in denen der Arbeitgeber mit einer Zuwendung nur die Arbeitsleistung in der Vergangenheit nachträglich höher entlohnen will und die Fälle, in denen er zugleich eine Betriebsbindung für die Zukunft erstrebt. Gerade darauf beruft sich aber die Beklagte.

4. Der Senat stimmt dem Landesarbeitsgericht darin bei, daß der Wortlaut der Betriebsvereinbarung keine eindeutige Aussage darüber enthält, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer noch im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen muß, insbesondere ob der Abschluß der Montagearbeiten, der Zeitpunkt der Abrechnung der Anlage oder schließlich der Auszahlungstermin der Prämie maßgebend ist, mag vielleicht auch die Annahme näher liegen, es genüge, daß sich der Arbeitnehmer z.Zt. des Abschlusses der Arbeiten in ungekündigter Stellung befand. Bei dieser Sachlage hätte aber das Landesarbeitsgericht von den weiter zur Verfügung stehenden Auslegungsmitteln Gebrauch machen und insbesondere klären müssen, wie die Prämienauszahlung in der Vergangenheit, auch in der Zeit vor Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 15. Juli 1963, im Betrieb der Beklagten gehandhabt worden ist. Hierfür hatte die Beklagte Beweis angetreten, der vom Landesarbeitsgericht nicht erhoben worden ist.

Es ist zweckmäßig, daß der Senat die an sich vor ihm selbst mögliche Beweisaufnahme über die Auslegung einer Betriebsvereinbarung nicht selbst durchführt, sondern

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. Abgesehen davon fehlt es an die Entscheidung tragenden tatsächlichen Feststellungen darüber, wie die Vermögensmasse gebildet wird, aus der die Prämien gezahlt werden. Auf Seite 6 unten des angefochtenen Urteils wird zwar ausgeführt, nach der "übereinstimmenden Darstellung der Parteien" errechne sich die Prämie aus der Differenz zwischen den veranschlagten und den tatsächlich entstandenen Lohnkosten. Diese Ausführungen in den Entscheidungsgründen sind tatsächlicher Natur und stehen in Widerspruch zu dem durch Berichtigungsvermerk vom 13. September 1967 berichtigten Protokoll der Sitzung des Landesarbeitsgerichts vom 17. Mai 1967. Danach hat nämlich die Beklagte vorgetragen, Voraussetzung für die Zahlung einer Prämie sei nicht nur das Vorhandensein eines Überschusses gewesen, sondern es seien auch weitere Faktoren für die Zahlung der Prämie maßgeblich gewesen; nach der Betriebsvereinbarung würden nur Monteure die Prämie erhalten, die noch in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stünden. Mit dieser Protokollberichtigung hat das Landesarbeitsgericht selbst die tatsächliche Grundlage für die von ihm vertretene Rechtsansicht beseitigt. Nach § 314 Satz 2 ZPO geht hinsichtlich des mündlichen Parteivorbringens das Sitzungsprotokoll dem Tatbestand des Urteils vor. Das Landesarbeitsgericht hätte von seinem Rechtsstandpunkt aus daher den Zeugen M vernehmen müssen.



ANDROID APP ON
Google play
JLaw – für Android

Available on the
App Store

JLaw – für iOS