

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

Gesetz: LohnFG § 2 Abs. 1; BGB § 611 Anwesenheitsprämie;
BUr1G § 11

Leitsatz: Inkassoprämien, die Auslieferungsfahrer eines Möbeleinzelhandelsunternehmens für die von ihnen beim Kunden kassierten Rechnungsbeträge erhalten, gehören zu dem bei Krankheit des Arbeiters fortzuzahlenden Arbeitsentgelt. Sie sind auch bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen.

Aktenzeichen: 5 AZR 829/76

Urteil des BAG vom 11. Januar 1978

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 829/76

2 Sa 722/76 Hamm

Verkündet am
11. Januar 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



- 2 -

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 11. Januar 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Liebsch für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. Oktober 1976 - 2 Sa 722/76 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

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

Tatbestand:

Die Kläger arbeiten in einem Filialbetrieb der Beklagten, einem Möbeleinzelhandelsunternehmen, als Auslieferungsfahrer mit einem monatlichen Durchschnittsverdienst zwischen 1.700,-- bis 1.800,-- DM. Die Parteien, die kraft Organisationszugehörigkeit an die Tarifverträge des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen gebunden sind, streiten darüber, ob den Klägern für ihre Krankheits- und Urlaubszeiträume in den Jahren 1975 und 1976 ein Anspruch auf die sog. Inkassoprämie zusteht.

Als Auslieferungsfahrer haben die Kläger die Aufgabe, mit der Lieferung der bestellten Möbel an die Kunden sogleich den entsprechenden Rechnungsbetrag zu kassieren. Soweit die Auslieferungsfahrer Bargeld oder Schecks kassieren, zahlt die Beklagte ihnen eine "Inkassoprämie".

Am 6. Juni 1975 unterzeichneten die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat der Beklagten eine "Betriebsvereinbarung Technik". Mit dieser Regelung soll - so heißt es in Abschnitt I der Betriebsvereinbarung - den im Gesamtbereich Technik beschäftigten Mitarbeitern der Beklagten "ein ihrem persönlichen Einsatz entsprechendes Einkommen" gewährt werden. Nach Abschnitt II ("Vergütungsgrundsätze") setzen sich die Vergütungen aus dem Stundenlohn und tätigkeitsbezogenen Prämien zusammen.

- 3 -



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



- 3 -

Abschnitt II Nr. 1 der Betriebsvereinbarung betrifft die bei der Beklagten gezahlten Stundenlöhne. In Abschnitt II Nr. 2 heißt es:

"Tätigkeitsbezogene Prämien:

a) Inkassoprämie:

Inkassoberechtigte Mitarbeiter erhalten für die von ihnen beim Kunden kassierten Bruttobeträge eine Inkassoprämie. Kassierte Schecks gelten als Zahlungen im Sinne dieser Bestimmung.

Die Inkassoprämie wird wie folgt berechnet:
Die kassierten Beträge sind in der Ladeliste einzutragen; über die Ladeliste ist jeweils täglich nach Beendigung der Auslieferung an der Kasse im R -SERVICE-CENTER G von dem Inkassoberechtigten abzurechnen. Die Summe des Inkassobetrages wird monatlich nach der Ladeliste jedes Fahrzeugs ermittelt.

a a) Die Inkassoprämie beträgt 2,5 %.

a b) Zusätzlich werden folgende Prämien vergütet:

50,-- DM bei mehr als 80.000,-- DM,
100,-- DM bei mehr als 100.000,-- DM,
200,-- DM bei mehr als 120.000,-- DM,
300,-- DM bei mehr als 150.000,-- DM.

Inkasso pro Kalendermonat, wenn das Lieferfahrzeug des inkassoberechtigten Mitarbeiters in dem betreffenden Monat mindestens 50 Kommissionen ausgeliefert hat.

a c) Die Inkassoprämien werden ausschließlich dem inkassoberechtigten Mitarbeiter vergütet. Die übrige Fahrzeugbesatzung hat keinen Anspruch auf Inkassoprämien.

Die Auszahlung der Inkassoprämien erfolgt mit der Lohnabrechnung jeweils am Ende des Folge-monats.

Mit der Inkassoprämie wird das Mankorisiko des inkassoberechtigten Mitarbeiters abgegolten. Sie gehört daher nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes.

....."

Die Beklagte weist entsprechend bei der Lohnabrechnung von den gezahlten Inkassoprämien je 30,-- DM als Mankogeld aus, das sie weder versteuert noch bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt.

- 4 -



- 4 -

Im Abschnitt II der Betriebsvereinbarung finden sich darüber hinaus Regelungen über Qualitätsprämien für Fahrzeugbesatzungen in der Auslieferung und über eine Kundendienstschreinerprämie. Abschnitt III betrifft Überstunden. Abschnitt IV verweist für die Lohnfortzahlung der Mitarbeiter im Gesamtbereich Technik auf die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen. In Abschnitt VI ist eine Anpassung der Vergütungen der Betriebsvereinbarung an künftige Tarifverträge vorgesehen. Die Betriebsvereinbarung ist seit dem 1. Juni 1975 in Kraft.

Unter der Geltung der Betriebsvereinbarung waren die Kläger - mit Ausnahme der Kläger zu 2), zu 3) und zu 9) ein- bzw. zweimal arbeitsunfähig krank. Bis auf den Kläger zu 13) hatten alle Kläger in der Zeit nach dem 1. Juni 1975 einmal oder mehrmals Erholungsurlaub. Bei der Berechnung der Lohnfortzahlung und des Urlaubsentgelts ließ die Beklagte die angefallenen Inkassoprämien außer Ansatz.

Die Kläger sind der Meinung, daß die Inkassoprämien Arbeitsentgelt seien und deshalb bei der Berechnung der Lohnfortzahlung und der Urlaubsvergütung berücksichtigt werden müßten.

Unter Zugrundelegung einer durchschnittlichen arbeitstäglichen Inkassoprämie zwischen 8,60 DM und 24,09 DM verlangen die Kläger die entsprechenden Unterschiedsbeträge, die der Höhe nach zwischen den Parteien unstreitig sind.

Sie haben beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Kläger

1. Brenk	803,25 DM,
2. Dehn	225,84 DM,
3. Gebauer	289,59 DM,
4. Hartung	238,95 DM,
5. Jörg	640,61 DM,
6. Kappler	365,56 DM,
7. Kinski	111,80 DM,
8. Kreutzenbeck	1.710,39 DM,
9. Kurbjuweit	150,37 DM,
10. Lückel	715,20 DM,
11. Näther	218,26 DM,
12. Stratmann	769,76 DM,
13. Schäfer	80,04 DM,
14. Stenzhorn	471,12 DM,

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

15. Scholz	475,85 DM,
16. Wichert	751,94 DM,
17. Zobel	986,24 DM

zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, die Inkassoprämie gehöre nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Betriebsvereinbarung nicht zum Arbeitsentgelt. Sie sei eine Funktionszulage, ähnlich der Schmutzzulage, die nach § 2 Abs. 1 Satz 2 LohnFG nicht zum Arbeitsentgelt zähle. Mit der Inkassoprämie werde nach der Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung das besondere Aufwendungsrisiko des Arbeitnehmers abgegolten, das ihm nur bei tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung entstehe.

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit ihrer Revision wehrt sie sich weiterhin gegen den Klageanspruch.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß keine Bedenken gegen die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung vom 6. Juni 1975 bestehen. Es ist nicht zu beanstanden, daß die Beklagte die Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen hat, weil unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Gewährung von Zulagen und Prämien nur einheitlich für das Unternehmen geregelt werden kann (§ 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Auch die Sperrwirkung des Tarifvertrages gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG 1972 steht der Betriebsvereinbarung nicht im Wege; die einschlägigen Tarifverträge kennen weder Zuschläge zum Stundensatz noch zusätzliche Prämien zum Lohn. Die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung wird auch von der Revision nicht angezweifelt.

- 6 -



II. Die den inkassoberechtigten Mitarbeitern vergüteten Inkassoprämien sind entgegen der Auffassung der Revision Bestandteil des Arbeitslohnes. Sie sind daher bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen.

1. a) Zum Arbeitsentgelt, das im Krankheitsfall weiterzuzahlen ist, zählt alles, was dem Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages als Gegenleistung dafür zufließt, daß er arbeitet. Davon geht § 2 Abs. 1 Satz 2 LohnFG aus und nimmt nur solche Leistungen des Arbeitgebers aus, die echte Aufwendungen abgelten sollen, die einem gesunden, nicht aber auch einem kranken Arbeiter, entstehen (BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie [zu 1 der Gründe]).

Als Lohnbestandteil in diesem Sinne gelten auch Prämien, die für einen bestimmten vom Arbeitnehmer beeinflussbaren Erfolg, z.B. für bestimmte Arbeitsergebnisse, gezahlt werden. Prämien sollen dem Arbeitnehmer einen Anreiz zur Leistungssteigerung geben. Sie sind, auch wenn sie freiwillig gewährt werden, entgegen der Meinung der Revision, Teil des Lohnes und nicht etwa ein Geschenk (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 42 I, S. 299).

b) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsirrtum ausgeführt, daß die von der Beklagten gezahlte Inkassoprämie eine Prämie in diesem Sinne ist. Der Kaufmann muß dafür sorgen, daß er möglichst rasche Bezahlung für seine Ware erhält. Dem dient die Prämie, die einen Anreiz geben soll, daß der Fahrer sich nicht auf die bloße Auslieferung der Ware beschränkt, sondern daß er darüber hinaus auf sofortiger Bezahlung besteht.

Die Revision greift das angefochtene Urteil deshalb an, weil darin gesagt werde, es gehöre nicht zu den arbeitsvertraglichen Pflichten des Möbelauslieferers, bei der Auslieferung der Möbel die ihm mitgegebene Rechnung der Beklagten sofort zu kassieren. Hiermit hat die Revision das Landesarbeitsgericht mißverstanden. Das Landesarbeitsgericht meint ersichtlich nur, daß es nicht ohne



- 7 -

weiteres Vertragspflicht eines Auslieferungsfahrers ist, auch das Geld einzuziehen und die damit verbundene Verantwortung zu übernehmen, daß die Kläger vielmehr eine zusätzliche Vertragspflicht übernommen haben, die durch die Prämie vergütet wird.

c) Die Prämie ist mithin als Sondervergütung während der Krankheitszeiten der Kläger fortzuzahlen. Mit durchschnittlich 17,29 DM pro Arbeitstag trägt sie nicht unerheblich zur Verbesserung ihres Lebensstandards bei, der dem Arbeiter nach dem gesetzgeberischen Ziel während der Lohnfortzahlungszeiten im Krankheitsfall ungeschmälert erhalten bleiben soll (vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie [zu 1 der Gründe]).

d) Die Inkassoprämie bleibt schließlich - auch soweit sie in der Lohnabrechnung als Mankogeld ausgewiesen wird - nicht als Aufwendungsersatz von der Lohnfortzahlung ausgenommen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 LohnFG).

Die Prämie könnte nur dann Aufwendungsersatz sein, wenn sie echte Mehraufwendungen der Kläger abgelten sollte - etwa als Versicherungsprämie oder an einen Mankofonds abzuführende Beiträge. Abgesehen davon, daß die Beklagte nichts dergleichen behauptet hat, wären dies aber auch Aufwendungen, die während der Krankheitszeiten nicht wegfallen. Aufwendungsersatz bleibt jedoch nach dem Gesetz nur dann bei der Lohnfortzahlung unberücksichtigt, wenn die Aufwendungen dem Arbeiter während der Krankheit nicht entstehen.

e) Die Bestimmung in der Betriebsvereinbarung, die Inkassoprämie gehöre nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes, ändert an diesem Ergebnis nichts. § 2 Abs. 1 LohnFG kann durch Betriebsvereinbarung nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgedungen werden. Ob ein Tarifvertrag bestimmte Entgeltteile von der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ausnehmen kann, kann offen bleiben (vgl. BAG 23, 430 [435] = AP Nr. 1 zu § 2 LohnFG [zu 2 der Gründe] m. Schrifttumsnachweisen). Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel NRW vom 15. Februar 1973 enthält keine derartige Regelung.

- 8 -



f) Aus dem Senatsurteil vom 9. November 1972 (AP Nr. 9 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie), auf das die Revision sich beruft, folgt nichts anderes. Zwar hat der Senat in diesem Urteil dem Arbeitgeber grundsätzlich die freie Ausgestaltung freiwillig gewährter Sonderzuwendungen zugestanden, und zwar auch in der Weise, daß die Sonderzuwendung nicht zu dem fortzuzahlenden Arbeitsentgelt im Sinne von § 2 Abs. 1 LohnFG gehören solle. Wie aber bereits in dem späteren Urteil des Senats vom 11. Februar 1976 (AP Nr. 10 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie [zu 2 b der Gründe]) ausgeführt ist, darf das Urteil vom 9. November 1972 nicht verallgemeinert werden; es betraf keinen Fall eines fortlaufend gezahlten Entgeltsbestands, sondern eine nur einmal im Jahr als Anwesenheitsprämie ausgeschüttete Sonderzuwendung. Ob an dem - im Schrifttum auf Kritik gestoßenen - Urteil vom 9. November 1972 festzuhalten ist, hat der Senat bereits in AP Nr. 10 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie in Frage gestellt; es braucht auch hier nicht entschieden zu werden.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß die Inkassoprämie Teil des Arbeitsverdienstes ist, der im Urlaubsfall zu zahlen ist. Für die Berechnung des Urlaubsentgeltes (§ 11 BUrlG) ist zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes alles heranzuziehen, was der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer i.S. von § 611 BGB als Gegenleistung für die Dienstleistung gibt. Insofern gilt für die Frage, was Arbeitsentgelt ist oder nur dem Ersatz von Aufwendungen dient, im Urlaubsrecht nichts anderes als im Lohnfortzahlungsrecht. Daher ist jede Art von Leistungslohn, mithin auch leistungsbezogene Prämien, wie die von der Beklagten gezahlte Inkassoprämie, bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen.

Der Manteltarifvertrag für den Einzelhandel NRW vom 15. Februar 1973 steht dem nicht entgegen; er enthält für die Berechnung des Urlaubsentgelts nichts abweichendes, sondern nimmt nur - mit Recht - einmalige Zuwendungen aus, die ohnehin ohne Rücksicht auf Urlaubs- und Krankheitszeiten gezahlt werden.

gez.: Dr. Hilger

Dr. Heither

Dr. Seidensticker



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

[JLaw - für Android](#)[JLaw - für iOS](#)