

Aktenzeichen: 5 AZR 89/84

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 20. Februar 1985

- 5 AZR 89/84 -

I. Arbeitsgericht

Berlin

Teil-Urteil vom 6. Juni 1983

- 27 Ca 68/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 3. Januar 1984

- 3 Sa 107 und 111/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gleichbehandlung bei Wartefrist für Prämienbezug

Gesetz: BGB § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 89/84

3 Sa 107 und 111/83

Verkündet am
20. Februar 1985

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 20. Februar 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Pallas und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 3. Januar 1984 - 3 Sa 107 und 111/83 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger schon vor Ablauf einer im Arbeitsvertrag vereinbarten Wartefrist von einem Jahr Anspruch auf Teilhabe an einer von der Beklagten für die Arbeitnehmer der Abteilung Wurstproduktion gezahlten Prämie hat.

Die Parteien schlossen am 22. Juni 1982 einen Arbeitsvertrag, nachdem sie sich bereits am Tag zuvor über die Grundzüge der Arbeitsbedingungen geeinigt hatten. Der Arbeitsvertrag hat - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut:

- "3. Der Mitarbeiter erhält einen Bruttolohn von DM 15,--/Std.
nach 1/4 Jahr erhöht sich der Lohn auf DM 16,50/Std.
Nach 1 Jahr erhält der Mitarbeiter neben seinem



Lohn noch eine Prämie.
(i.W.: DM Fünfzehn-----).

Die den Tariflohn übersteigenden Beträge sind auf
etwaige Tariferhöhungen anrechenbar."

Am Tag zuvor hat der Kläger das Personalstammblatt unterzeichnet, das vor dieser Unterschrift - soweit es hier interessiert - folgende Eintragung hat:

"Sonstige Vereinbarungen:
nach 1/4 Jahr DM 16,50 und Prämie n. 1 Jahr"

Der Kläger wurde in der Abteilung Wurstproduktion beschäftigt. In dieser Abteilung arbeiten neben dem Kläger drei Kuttergesellen, weitere acht Arbeitnehmer und ein Abteilungsleiter. Die Beklagte praktiziert in den verschiedenen Produktions- bzw. Verarbeitungsabteilungen ein an den Gegebenheiten dieser Abteilungen differenziertes Prämiensystem. In der Wurstabteilung erhalten die dort beschäftigten Arbeitnehmer eine mengenbezogene Prämie, die aufgrund der Gruppenleistung ab einer produzierten Menge von 6.500 kg 0,05 DM beträgt. Der dabei erzielte Betrag wird durch die Zahl der Arbeitsstunden aller beteiligten Mitarbeiter geteilt und diesen anteilmäßig mit dem Monatsentgelt ausbezahlt. An der Prämienzahlung sind nur die Mitarbeiter beteiligt, die seit einem Jahr in der Abteilung beschäftigt sind. Auf diese Weise sollen die Vertretungskräfte und die Mitarbeiter ausgeschlossen werden, die sich noch im weiteren Sinne in der Einarbeitung befinden, weil es in dieser Abteilung in besonderem Maße auf die gute Zusammenarbeit der Mitarbeiter ankommt. Darüber hinaus soll mit dieser Prämienregelung die Betriebstreue belohnt



und der Fluktuation entgegengewirkt werden. Entsprechend dieser Wartezeit und der Vereinbarung in dem Arbeitsvertrag zahlte die Beklagte an den Kläger bis zum Ablauf des ersten Jahres seiner Beschäftigung keine anteilige Prämie.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, wenn sich die Beklagte weigere, ihn an dem Prämienaufkommen zu beteiligen, so verstoße das gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Zusammen mit in der Revisionsinstanz nicht mehr interessierenden anderen Ansprüchen hat er mit der der Beklagten am 23. März 1983 zugestellten Klage einen Prämienanteil für die Zeit von Oktober 1982 bis April 1983 in Höhe von monatlich je 500,-- DM, insgesamt 3.500,-- DM, verlangt.

Der Kläger hat - soweit es hier noch interessiert -, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
3.500,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich darauf berufen, der Kläger könne, wie im Arbeitsvertrag vereinbart, erst nach der einjährigen Wartezeit verlangen, an der Prämie beteiligt zu werden. Sie hat weiter vorgetragen, mit der Prämie wolle sie nicht nur die erbrachte Arbeitsleistung belohnen, sondern auch die Betriebstreue.

Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Teil-Urteil für die Monate Januar bis April 1983 in Höhe von je 450,-- DM entspro-



chen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage durch Urteil auf die Berufung der Beklagten in vollem Umfang abgewiesen und die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Es hat die Revision hinsichtlich des Anspruchs auf Teilhabe an der Prämie zugelassen. Mit der Revision erstrebt der Kläger die Aufhebung des Urteils des Landesarbeitsgerichts im Umfang der Revisionszulassung; er verfolgt den Anspruch auf Prämien in Höhe von 2.500,-- DM weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Beteiligung an den Prämien vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres.

I.1.a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend und von der Revision nicht angegriffen davon ausgegangen, daß der Kläger keinen vertraglichen Anspruch auf Beteiligung an dem Prämienaufkommen hat. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag hatte der Kläger Anspruch auf eine Prämie erst nach einem Jahr Beschäftigungszeit (§ 611 Abs. 1, 2. Halbsatz BGB). Das konnten die Parteien nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit, von dem für Arbeitsverträge und die Höhe des darin vereinbarten Arbeitsentgeltes auch § 611 BGB ausgeht, so vereinbaren (vgl. BAG 34, 173, 180 = AP Nr. 7 zu §§ 22, 23 BAT Lehrer). Danach steht dem Arbeitnehmer gemäß § 611 Abs. 1 BGB, wenn sich nicht im Einzelfall, insbesondere aus Tarifverträgen, etwas anderes ergibt, nur die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung zu. Das ist aber im vorliegenden Fall auf-



grund des Arbeitsvertrages vom 22. Juni 1982 ein Stundenlohn von 15,-- DM, nach 1/4 Jahr Beschäftigungszeit von 16,50 DM und nach einem Jahr neben dem Lohn eine Prämie.

b) Es ist nichts dafür ersichtlich und wird von der Revision auch nicht geltend gemacht, daß die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung sittenwidrig im Sinne von § 138 Abs. 1 oder Abs. 2 BGB wäre, wenn der Kläger nicht von Anfang an die Prämie erhalte. Der Kläger hat selbst vorgetragen, er sei bei den Vertragsverhandlungen von einem Monatslohn in Höhe von 2.900,-- DM ausgegangen und dieser sei durch den Stundenlohn von 15,-- DM zuzüglich der allerdings noch streitigen Nacht- und Überstundenzuschläge erzielt worden. Daraus folgt, daß der Kläger selbst nicht angenommen hat, von Anfang an an der Prämie beteiligt zu werden. Der Kläger hat auch nicht behauptet, er sei im Verhältnis zu den anderen Arbeitnehmern der Beklagten in ungewöhnlichem Umfang schlechter entlohnt worden. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht ferner darauf hingewiesen, daß Wartezeiten für eine erhöhte Vergütung nicht ungewöhnlich sind.

c) Der Kläger ist mit der vorliegenden Vertragsgestaltung weder "überfahren" noch unter Druck gesetzt worden, was sich schon daraus ergibt, daß er den Vertrag erst einen Tag nach der Bekanntgabe der Arbeitsbedingungen unterschrieben hat. Damit ist kein Ansatzpunkt für eine Anwendung des § 138 Abs. 2 BGB ersichtlich.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Beteiligung an der



Prämie vor Ablauf eines Jahres nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

a) In der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung wie im arbeitsrechtlichen Schrifttum ist seit langem anerkannt, daß der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln Leistungen gewährt, deren Voraussetzungen so abgrenzen muß, daß nicht einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund ausgenommen oder schlechtergestellt werden. Dabei ist die Frage, ob eine sachgerechte Abgrenzung erfolgt ist, danach zu beurteilen, welchem Zweck die freiwilligen Leistungen dienen sollen. Diesen kann der Arbeitgeber zwar frei bestimmen. Jedoch ist auch insoweit noch zu prüfen, ob der mit den Leistungen verfolgte Zweck nicht als solcher sachwidrig ist und deshalb die auf ihn gestützte Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen kann (vgl. zuletzt BAG 28, 14, 18 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 a der Gründe; BAG 38, 118 = AP Nr. 47 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG 39, 133 = AP Nr. 51 zu § 242 BGB Gleichbehandlung, zu 2 der Gründe).

b) Im vorliegenden Fall ist darüber hinaus zu beachten, daß der dem Arbeitsvertragsrecht angehörende Gleichbehandlungsgrundsatz nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 30. Mai 1984 - 4 AZR 146/82 - AP Nr. 2 zu § 21 MTL II, m. w. N.) im Bereich der Vergütung der Arbeitnehmer nur beschränkt zur Anwendung gelangen kann, da hier der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang hat (vgl. auch BAG Urteil vom 9. November 1972 - 5 AZR 224/72 - AP Nr. 36 zu § 242



BGB Gleichbehandlung mit zust. Anm. v. G. Hueck m. w. N.).

Der Arbeitnehmer kann deshalb bei Vereinbarung einer bestimmten Vergütung nicht allein mit der Begründung ein höheres Entgelt verlangen, anderen Arbeitnehmern gewähre der Arbeitgeber bei gleicher oder vergleichbarer Arbeitsleistung ein höheres Entgelt.

c) Etwas anderes gilt nach ständiger Rechtsprechung des Senats nur dann, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsentgelte aufgrund seiner eigenen Entscheidung durch eine betriebliche Einheitsregelung generell oder für eine Gruppe anhebt (BAG 28, 14 = AP Nr. 40 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 132/77 - AP Nr. 42 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). In diesen Fällen darf der Arbeitgeber einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von ihnen nicht aus unsachlichen oder sachfremden Gründen von einer Erhöhung der Arbeitsentgelte ausschließen. Hier liegt jedoch keine solche allgemeine Lohnbewegung vor. Wie schon das Landesarbeitsgericht zutreffend herausgestellt hat, ist im Gegenteil mit dem Kläger entsprechend der allgemeinen Handhabung im Betrieb der Beklagten die für die Abteilung "Wurstproduktion" übliche Wartezeit für die Prämienbeteiligung von einem Jahr vereinbart worden. Die übrigen an der Gruppenprämie beteiligten Arbeitnehmer haben diese vertraglich vereinbarten Wartezeiten nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ebenfalls erfüllt. Schon aus diesem Grunde liegt keine Benachteiligung des Klägers gegenüber den übrigen Gruppenmitgliedern vor, vielmehr will der Kläger in Wahrheit eine Besserstellung gegenüber diesen erreichen.



d) Abgesehen davon hat die Beklagte den Kläger auch nicht willkürlich im ersten Jahr seiner Beschäftigung von der Prämie ausgeschlossen. Sie wollte dadurch, vom Beklagten unwidersprochen, zum einen die während der Einarbeitungszeit geringere Leistung eines neu eintretenden Arbeitnehmers ausgleichen, zum anderen einer hohen Fluktuation in diesem Produktionsbereich vorbeugen. Beides sind sachliche Gründe, die die getroffene Maßnahme rechtfertigen. Es trifft zwar zu, daß der Kläger auch im ersten Jahr durch seine Arbeit die Gruppenprämie mitverdient. Dies reicht jedoch nicht aus, um die vereinbarte Wartezeit als eine willkürliche, also unsachliche Maßnahme anzusehen und korrigierend in die vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien einzugreifen.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

Schneider

Pallas

Dr. Hirt



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)