

# Prämienlohn im Holz- und Bautenschutz-Gewerbe

## Eine juristisch/betriebswirtschaftliche Betrachtung – Teil II

### Kurzprofil Autor:

Wolfgang Krauß, Diplom Betriebswirt, seit über 22 Jahren in der betriebswirtschaftlichen Beratung von Handwerksbetrieben tätig.



#### Kontakt:

Weichselbrunn 8  
83137 Schonstett

E-Mail: wolfgangkrauss-beratung@t-online.de

Mobil: (01 72) 7 49 91 02

Internet: www.beratungfuershandwerk.de

### Kurzprofil Autor:

RA Andreas Becker  
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht



#### Kontakt:

Schiffgraben 17  
30159 Hannover

Telefon: (05 11) 37 48 41 0

Telefax: (05 11) 37 48 41 20

E-Mail: info@kb-recht.de

Internet: www.kb-recht.de

### Mängelrüge und Mängelbeseitigung

Innerhalb der tarifvertraglichen Regelungen wird auch festgestellt, dass die Arbeiten sach- und fachgerecht von den Mitarbeitern auszuführen sind. Liegen Mängel in der Leistung vor, so hat der Arbeitgeber diese innerhalb von zehn Arbeitstagen zu rügen. Diese zehn Arbeitstage stellen eine Ausschlussfrist dar. Nach Ablauf dieser Frist kann eine Mängelrüge nicht mehr unter den Bedingungen des Tarifvertrages erfolgen. Dieser schreibt als Besonderheit vor, dass Mängel durch einwandfreie Nacharbeit der Arbeitnehmer oder der Leistungsgruppe innerhalb der angemessenen Frist ohne Vergütung und unter Übernahme der Selbstkosten für zusätzliches Material zu beheben sind. Diese Mängelbeseitigung hat innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zugang der Aufforderung zur Mängelbeseitigung zu erfolgen.

Für den Fall, dass die Arbeitnehmer oder die Leistungsgruppe die Mängel nicht beseitigen oder die Mängelbeseitigung nicht in einer angemessenen Frist durchführen, steht dem Arbeitgeber die Möglichkeit der Mängelbeseitigung zu und kann die dafür aufgewendeten Kosten den Arbeitnehmern bzw. der Leistungsgruppe berechnen.

Ein solcher Anspruch setzt jedoch voraus, dass die Leistungen genau definiert sind und auch deutlich ist, wie eine mangelfreie Leistung auszusehen hat.

Im Tarifvertrag ist auch geregelt, dass eine Haftung der einzelnen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber für die Erfüllung der Verpflichtung besteht. Hat eine Gruppe einen Schaden verursacht, so haften die Mitglieder der Gruppe anteilmäßig. Dabei ist jedoch noch eine Abgrenzung zu der üblichen Arbeitnehmerhaftung vorzunehmen.

Die Verpflichtung zur kostenlosen Nacharbeit mit Aufwendersersatz für das Material besteht nur, wenn das Prämienlohnmodell auch genau dieses Risiko mit abdeckt.

Der Mitarbeiter hat das Ziel die Leistung in einer möglichst kurzen Zeit zu erbringen oder eine möglichst hohe Leistung in Quadratmetern zu erbringen, damit die Prämie möglichst hoch ist. Dies soll aber nicht auf Kosten der Qualität gehen, deshalb gibt es eine Haftung des Mitarbeiters.

Ist z. B. nur eine Anwesenheitsprämie vereinbar, so besteht kein Zusammenhang mit dem typischen Risiko bei einer Beschleunigung, eine Haftung des Mitarbeiters kommt nur im Rahmen der üblichen Arbeitnehmerhaftung in Betracht.

### Einführung eines Prämienlohnes

Soll im Betrieb ein Prämienlohn eingeführt werden, so ist hierfür Voraussetzung, diesen vorher zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die meisten Betriebe haben allerdings keinen Betriebsrat, deshalb ist eine solche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder einer evtl. Leistungsgruppe, z. B. Kolonne, die die Arbeiten ausführt, zu treffen. Vor der Vereinbarung eines Leistungslohnes ist es nach dem Tarifvertrag notwendig, dass den Arbeitnehmern genau erklärt wird, wie die einzelnen Vorgabewerte ermittelt worden sind.

Als Arbeitgeber besteht also die Aufgabe, die Vorgabewerte hier als eine Normalleistung zu ermitteln (vgl. § 3 Tarifvertrag). Diese Vorgabewerte sind dann mit dem Betriebsrat bzw. der Leistungsgruppe nach einer festzulegenden Methode zu ermitteln. In der Regel wird dies nicht durch eine lange Diskussion erfolgen, sondern der Arbeitgeber wird seine Ermittlungen der Vorgabewerte erläutern und die Arbeitnehmer werden beurteilen, ob die Normalleistung als realistisch anzusehen ist.

Sofern auf eine objektbezogene Prämie abgestellt wird, erfolgt hier zwischen dem Arbeitgeber und einem Sprecher der Leistungsgruppe eine objektbezogene Ermittlung der Vorgabewerte. Die einzelnen Arbeitnehmer haben dann die Gelegenheit den getroffenen Vereinbarungen zu widersprechen oder zuzustimmen.

Im Falle eines Widerspruchs muss dieser innerhalb von fünf Arbeitstagen in schriftlicher Form erfolgen.

Diese Beschreibung zeigt, dass nicht alle rechtlichen Vorstellungen beim Prämienlohn umsetzbar sind. Ist nur eine Anwesenheits- oder Pünktlichkeitsprämie vorgesehen, müssen keine Vorgabewerte ermittelt und abgestimmt werden. Ist vorgesehen, dass eine Prämie für die Unterschreitung einer bestimmten Ausführungszeit gewährt wird, so muss die normale Ausführungszeit für eine Tätigkeit zwischen den Parteien festgelegt werden.

### Aufzeichnung und Dokumentation der Leistungen und Arbeitsausführung

Wenn eine Gruppe gebildet worden ist, ist von dieser Gruppe ein Sprecher zu wählen. Dieser hat die Aufgabe, die erforderlichen Aufzeichnungen, insbesondere Stundenberichte, Massenermittlungen oder auch weitere festgesetzte Punkte zu dokumentieren und dem Arbeitgeber vorzulegen.

Dabei darf auch darauf hingewiesen werden, dass z. B. Leistungen, die im Leistungsverzeichnis nicht aufgeführt sind, jedoch mit der Arbeit im Zusammenhang stehen, mit auszuführen sind. Diese Verpflichtung ist tarifvertraglich geregelt. Nur, weil keine Vereinbarung besteht, darf also eine solche Tätigkeit nicht weggelassen werden.

Sind hier Vorgabewerte oder eine Zeitlohnvereinbarung notwendig, so ist diese mit dem Arbeitgeber zu treffen.

Gibt es nur Prämienlohn-Vereinbarungen mit einzelnen Mitarbeitern, so wird die Dokumentation durch die Mitarbeiter oder sofern möglich durch den Arbeitgeber erfolgen. Die genannte Anwesenheits- oder Pünktlichkeitsprämie wird durch den Arbeitgeber zu dokumentieren sein. Bei einer Prämie, die die Unterschreitung einer bestimmten Ausführungszeit zum Inhalt hat, kann die Dokumentation von dem Arbeitnehmer erstellt werden.

### Kündigung der Prämienlohnvereinbarung

Die Prämienlohnvereinbarung kann von beiden Seiten eines aus einem wichtigen Grund, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, gekündigt werden. Bei einer Kündigung ist der anderen Vertragspartei die Absicht zu kündigen anzuzeigen. Wichtige Gründe für eine Kündigung können z. B. in der Einstellung des Bauvorhabens liegen.

Der Prämienlohn ist nach Abschluss einer Baumaßnahme bzw. nach Abschluss des vereinbarten Zieles individuell zu errechnen.