

Aktenzeichen: 10 AZR 24/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 09. September 1992

- 10 AZR 24/91 -

I. Arbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 18. April 1990

- 3 Ca 89/90 -

II. Landesarbeitsgericht

Hamm

Urteil vom 27. September 1990

- 10 Sa 786/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Gratifikation - Entgelt

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation

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](#)

10 AZR 24/91

10 Sa 786/90 Hamm

Verkündet am
9. September 1992

Range-Streck,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. September 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Meyer und Großmann für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. September
1990 - 10 Sa 786/90 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Ar-
beitsgerichts Hamm vom 18. April 1990 - 3 Ca
89/90 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der
Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war vom 1. April 1988 bis zum 30. September 1989
bei der Beklagten als Schichtmeister beschäftigt. Er hat sein Ar-
beitsverhältnis selbst zu diesem Zeitpunkt gekündigt.

Hinsichtlich der Vergütung des Klägers heißt es in einem
Schreiben der Beklagten, das der Kläger gegengezeichnet hat,
u.a.:

"Ihr Grundgehalt beträgt 3.300,00 DM monatlich;
neben diesem Grundgehalt erhalten Sie nach Ablauf
von drei Monaten unsere betriebliche Leistungs-
prämie, die zur einen Hälfte monatlich und zur
anderen Hälfte zurückgestellt und zum Jahresende
ausgezahlt wird. Diese bewegt sich zur Zeit etwa
zwischen 22 % - 28 %, dies entspricht einer mo-
natlichen Auszahlung von ca. 11 % - 14 %. Wir
möchten jedoch ausdrücklich darauf hinweisen, daß
diese Leistungsprämie freiwillig und ohne jeden
Rechtsanspruch gezahlt wird und jederzeit abgeän-
dert oder widerrufen werden kann. Nach einer bei
uns bestehenden Regelung ist die im Laufe des
Jahres monatlich zurückgestellte Prämienhälfte
nicht auszuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis zum
Auszahlungszeitpunkt aufgelöst oder gekündigt
worden ist."



Die bis zum 30. September 1989 angesparte Hälfte der Leistungsprämie des Klägers für 1989 beträgt 4.603,50 DM. Die Beklagte hat die Auszahlung dieser Hälfte mit der Begründung verweigert, der Kläger sei zum Auszahlungszeitpunkt nicht mehr im Betrieb tätig gewesen. Ausgezahlt würde die angesparte Hälfte der Leistungsprämie regelmäßig Ende November mit dem Novembergehalt.

Der Kläger ist der Ansicht, die Leistungsprämie sei Arbeitsentgelt, das mit der jeweiligen Arbeitsleistung in den einzelnen Monaten verdient werde. Die Prämie werde für besondere Leistungen gezahlt. Ihre Auszahlung könne nicht davon abhängig gemacht werden, daß das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt noch bestehe. Er beantragt daher im vorliegenden Rechtsstreit,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.603,50 DM
nebst 4 % Zinsen aus dem daraus sich ergebenden
Nettobetrag seit dem 29. Dezember 1989 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. Sie verweist auf die getroffene Vereinbarung, die sie für wirksam hält. Bei der Leistungsprämie handele es sich nicht um ein Entgelt für besonders hervorragende Leistungen, sondern um eine Prämie, die in gleicher Form sämtliche Arbeitnehmer erhielten und deren Höhe am monatlichen Ergebnis orientiert sei. Die angesparte Hälfte der Leistungsprämie stelle einen Ersatz für das sonst in der Branche gezahlte Weihnachtsgeld dar, das bei ihr nicht gezahlt werde. Die Auszahlung der Prämienhälften könne daher auch davon abhängig gemacht werden, daß das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung im November eines jeden Jahres noch bestehe.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihr stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der klageabweisenden Entscheidung des Arbeitsgerichts, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Auszahlung der angesparten Hälfte der Leistungsprämie.

I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, die streitige Hälfte der Leistungsprämie sei nicht als Gratifikation zu behandeln, sondern als eine Sonderzahlung, die überwiegend Vergütungscharakter habe und pro rata temporis verdient werde. Das ergebe sich einmal aus der Bezeichnung als Leistungsprämie sowie daraus, daß es im Einstellungsangebot heiße, daß der Kläger die betriebliche Leistungsprämie "neben dem Grundgehalt" erhalte. Der Kläger habe dieses Schreiben dahin verstehen dürfen, daß ihm eine monatlich fällig werdende zusätzliche Leistung der Beklagten zugesagt werde. Der Hinweis auf die Freiwilligkeit der Leistung sei ohne Bedeutung, weil dieser nur die monatlich zurückgestellte Prämienhälfte betreffe, so daß dem Kläger die monatlich gezahlte Hälfte auf jeden Fall zustehe. Die Beklagte habe den Kläger, was die Entgelteigenschaft der Leistungsprämie angehe, im Unklaren gelassen und müsse nunmehr hinnehmen, daß der Kläger ihr Angebot zu seinen Gunsten auslege. Es stelle

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



auch eine Irreführung des Klägers dar, wenn die Beklagte auf die bei ihr bestehende Regelung hinweise, wonach der Kläger "auf jeden Fall" unter den angenommenen Bedingungen keinen Anspruch auf die zweite Hälfte der Prämie haben sollte. Der Kläger habe auch keinen Zweifel hinsichtlich der Unbedingtheit seines Anspruches auf die monatlich gezahlte Hälfte zu haben brauchen. Sei aber die eine Hälfte der Leistungsprämie in monatlichen Raten unbedingt geschuldet, so stehe dem Kläger auch die zweite Hälfte unbedingt zu. Sie sei Entgelt für die geleistete Arbeit.

Mit dieser Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden.

II.1. Bei der zweiten Hälfte der betrieblichen Leistungsprämie handelt es sich nicht um unbedingt verdientes Arbeitsentgelt, dessen Auszahlung nicht vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden durfte. Das ergibt sich aus der Vereinbarung der Parteien, wie sie im Schreiben der Beklagten ihren Niederschlag gefunden hat. Dabei kann das Revisionsgericht die Vereinbarung der Parteien über die betriebliche Leistungsprämie soweit erforderlich selbst auslegen, da diese im Wortlaut vorliegt und weitere tatsächliche Umstände, die über den Wortlaut des Vereinbarten hinaus bei der Auslegung zu berücksichtigen wären, von den Parteien nicht vorgetragen worden und auch nicht ersichtlich sind (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. Urteil vom 16. Mai 1964 - 5 AZR 534/63 - AP Nr. 1 zu § 157 BGB).



2. Unter den Parteien ist nicht im Streit, daß die monatlich ausgezahlte Hälfte der betrieblichen Leistungsprämie verdientes Arbeitsentgelt ist, das monatlich ausbezahlt ist und dem Kläger verbleibt, auch wenn sein Arbeitsverhältnis zum Monatsende beendet wird. Daraus folgt jedoch nicht ohne weiteres, daß auch die zweite Hälfte der betrieblichen Leistungsprämie verdientes Arbeitsentgelt ist, das dem Kläger auch dann zusteht, wenn sein Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Auszahlungszeitpunkt nicht mehr besteht.

Die Beklagte hat dem Kläger die betriebliche Leistungsprämie als "freiwillige Leistung" zugesagt, auf die kein Rechtsanspruch bestehe und die jederzeit abgeändert oder widerrufen werden könne. Sie hat weiter darauf hingewiesen, daß die im Laufe des Jahres monatlich zurückgestellte Prämienhälfte nicht ausbezahlt wird, wenn das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt - nach dem Schreiben "zum Jahresende" - aufgelöst oder gekündigt worden ist.

Damit war für den Kläger eindeutig erkennbar, daß die zweite Hälfte der betrieblichen Leistungsprämie unter anderen Bedingungen gewährt werden sollte als die erste Hälfte. Von einer Irreführung des Klägers, wie das Landesarbeitsgericht meint, kann daher keine Rede sein.

3. Aus diesen besonderen Voraussetzungen, unter denen ein Anspruch auf die zweite Hälfte der Leistungsprämie gegeben sein sollte, ergibt sich gleichzeitig der Zweck dieser Leistung.



Dem Kläger ist zuzugeben, daß die Bezeichnung dieser Leistung als Leistungsprämie dafür spricht, daß mit dieser Prämie eine besondere Leistung vergütet werden sollte, die Leistungsprämie also Entgeltcharakter hat. Das ist hinsichtlich der ersten Hälfte dieser Prämie auch der Fall. Für die zweite Hälfte kann nicht allein auf diese Bezeichnung abgestellt werden. Es ist anerkannt, daß die in der betrieblichen Praxis gewählte Bezeichnung für eine Leistung des Arbeitgebers, insbesondere wenn sie - wie hier - Gratifikationscharakter hat, nur ein Indiz dafür ist, welchem Zweck die Leistung dienen soll (BAG Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 66, 169 = AP Nr. 135 zu § 611 BGB Gratifikation). Entscheidend für den Zweck einer Gratifikation sind vielmehr die Voraussetzungen, unter denen sie gewährt werden soll (Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP, aaO; BAGE 66, 169 = AP, aaO; Urteil vom 10. Januar 1991 - 6 AZR 205/89 - AP Nr. 136 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Diese Voraussetzungen können auch ergeben, daß mit der Leistung mehrere Zwecke gleichzeitig verfolgt werden.

Aus der Bestimmung, daß die angesparte zweite Hälfte der betrieblichen Leistungsprämie nur zur Auszahlung gelangt, wenn das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt noch besteht und nicht gekündigt ist, ergibt sich, daß mit diesem Teil der Leistung eine Betriebsbindung des Arbeitnehmers über den Auszahlungszeitpunkt hinaus erreicht werden soll. Der Arbeitnehmer soll die Leistung



nur erhalten, wenn sein Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt noch besteht und wenn mangels einer Kündigung davon ausgegangen werden kann, daß das Arbeitsverhältnis auch über diesen Zeitpunkt hinaus noch eine gewisse Zeit fortbestehen wird.

Gegen eine solche Zweckbestimmung bestehen keine Bedenken. Es ist im Arbeitsleben weitgehend üblich und hat in einer Vielzahl von betrieblichen Regelungen und Tarifverträgen seinen Niederschlag gefunden, daß Gratifikationen, Jahressonderzahlungen - selbst wenn sie als 13. Monatseinkommen bezeichnet werden - nur gezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag noch besteht oder sogar noch ungekündigt ist.

Hat damit die Beklagte der zweiten Prämienhälfte den Zweck zugelegt, eine Betriebsbindung ihrer begünstigten Arbeitnehmer über den Auszahlungszeitpunkt hinaus zu fördern, so schließt dieser Zweck es aus, auch in der zweiten Prämienhälfte ein reines Arbeitsentgelt im engeren Sinne für bereits geleistete Dienste zu sehen. Von einem solchen reinen Entgeltcharakter kann vielmehr nur ausgegangen werden, wenn die Leistung ausschließlich der Entlohnung bereits erbrachter Arbeitsleistung dient (Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP, aaO; BAGE 66, 169 = AP, aaO; Urteil vom 10. Januar 1991 - 6 AZR 205/89 - AP, aaO; Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Daß sich die Höhe der zweiten Prämienhälfte als Gratifikation an der Dauer der im Bezugszeitraum erbrachten Arbeitsleistung orientiert, steht dem nicht entgegen.



4. Die Beklagte hat damit in zulässiger Weise für die Auszahlung der zweiten Prämienhälfte zur Voraussetzung gemacht, daß das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt noch ungekündigt besteht. Diese Voraussetzung hat der Kläger nicht erfüllt, der sein Arbeitsverhältnis selbst zum 30. September 1989 gekündigt hat. Ihm steht daher ein Anspruch auf Auszahlung der zweiten Prämienhälfte nicht zu. Das Arbeitsgericht hat daher die Klage zu Recht abgewiesen. Das macht die Aufhebung des landesarbeitsgerichtlichen Urteils und die Zurückweisung der Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes erforderlich.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Dr. Meyer

Großmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)