

Aktenzeichen: 3 AZR 814/79

Bundesarbeitsgericht 3. Senat Urteil vom 27. April 1982

Az. 3 AZR 814/79

I. Arbeitsgericht Kiel

Urteil vom 21. November 1978

Az. 2a Ca 438/78; 2a Ca 2195/77

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 27. Juni 1979

Az. 2 Sa 165/79; 2 Sa 166/79

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Probearbeitsverhältnis mit Wettbewerbsverbot und Prämie

Gesetz: BGB § 620 Probearbeitsverhältnis, § 611 Tantieme,
§§ 133, 139, § 150 Abs. 2, §§ 157, 158; GG Art. 12;
HGB § 74

- Leitsätze:
1. Ein Wettbewerbsverbot kann wirksam von der Bedingung abhängig gemacht werden, daß das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf der Probezeit gekündigt wird.
 2. Eine Jahresumsatzprämie kann nicht an die Bedingung geknüpft werden, daß das Arbeitsverhältnis im folgenden Jahr von keiner Seite gekündigt wird.



3 AZR 814/79

2 Sa 165 u. 166/79 Schleswig-Holstein

Verkündet
am 27. April 1982

Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Vermerk:

Urteilstenor berichtigt durch Beschluß vom
30. August 1982
Kassel, d. 31. 8. 1982
Richter,
Oberamtsrat

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Schaub und Griebeling sowie die ehrenamtlichen Richter Zieglwalner und Lichtenstein für Recht erkannt:

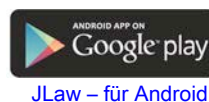
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 27. Juni 1979 - 2 Sa 165/79 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Kiel vom 27. Juni 1979 - 2 Sa 166/79 - aufgehoben.
3. Insoweit wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der beiden Revisionen, 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:

Die Beklagte betreibt eine Gebäudereinigung. Der Kläger schloß am 17. Dezember 1975 mit der Beklagten einen Arbeitsvertrag, aufgrund dessen er ab 1. Oktober 1976 die Leitung der Niederlassung in Kiel übernehmen sollte. In dem Arbeitsvertrag war eine Probezeit von sechs Monaten vorgesehen. Die Beklagte sagte ein monatliches Grundgehalt in Höhe von 2.500,-- DM sowie eine monatliche Provision zu, die mit mindestens 1.100,-- DM brutto garantiert war.

In einer Zusatzvereinbarung vom 17. Dezember 1975 war eine Jahreszusatzprämie vorgesehen. Sie war je zur Hälfte am 31. Dezember und 30. Juni des Folgejahres fällig, wenn der Kläger im jeweiligen Geschäftsjahr das vorher von der Geschäftsleitung festgelegte Umsatzsoll erreichen bzw. überschreiten sollte. Die Jahresumsatzprämie betrug gestaffelt nach dem Umsatzsoll von 100 bis 200 % ein bis vier Monatsgehälter. Die Auszahlung war davon abhängig gemacht, daß sich der Niederlassungsleiter zum Zeitpunkt der Fälligkeit in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befand. Sie wurde als eine freiwillige, jederzeit frei widerrufliche Leistung bezeichnet.

Im Arbeitsvertrag selbst war ein Wettbewerbsverbot vereinbart, durch das sich der Kläger verpflichtete, ein halbes Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jede Konkurrenztätigkeit im Bundesland Schleswig-Holstein zu unterlassen; dafür versprach die Beklagte eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen. In Ziff. 5 dieses Wettbewerbsverbotes heißt es:

"Das Wettbewerbsverbot wird erst wirksam, wenn das Dienstverhältnis über die vertraglich vereinbarte Probezeit hinaus fortgesetzt wird bzw. wenn nicht eine der Parteien während der vertraglich vereinbarten Probezeit das Dienstverhältnis kündigt."

Auf einer Tagung der Niederlassungsleiter im November 1976 machte die Beklagte bekannt, daß sie beabsichtige, die Prämienvergütung zu ändern. Aus diesem Anlaß kam es im Januar

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

- 3 -



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



- 3 -

und Februar 1977 zu einem Schriftwechsel zwischen den Parteien, zu dem Einzelheiten nicht festgestellt sind. Mit Schreiben vom 7. März 1977 lehnte die Beklagte einen Vorschlag des Klägers ab, ihm ab 1. Januar 1977 ein Festgehalt von 5.700,-- DM zu bewilligen; sie bat um Unterzeichnung eines beigelegten Vertrages über die Verlängerung der Probezeit und teilte den Inhalt der vorgesehenen Neuregelung der Jahreszusatzprämie mit. Nach den Vorstellungen der Beklagten sollte das monatliche Grundgehalt für die Dauer eines Geschäftsjahres um 1.000,-- DM erhöht werden, wenn der Niederlassungsleiter am Ende des vorausgegangenen Geschäftsjahres mindestens 100 % des von der Geschäftsführung im voraus festgelegten Umsatzsolls erreicht hatte. Würden 120 %, 130 % oder 140 % des Umsatzsolls erreicht, sollte der Niederlassungsleiter neben der monatlichen Erhöhung des Grundgehaltes eine Prämie in Höhe von 5.000,--, 10.000,-- bzw. 20.000,-- DM erhalten. Der beigelegte Vertragsentwurf über die Verlängerung des Wettbewerbsverbotes hat nachfolgenden Wortlaut:

"1. Die in § 2 des Dienstvertrages bis 31.3.1977 befristete Probezeit wird bis 30.6.1977 verlängert.

Während dieser Zeit gilt die gesetzlich zulässige Kündigungsfrist.

2. Die bestehende Wettbewerbsvereinbarung tritt nur in Kraft, wenn das Dienstverhältnis nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit fortgesetzt wird."

Diese Vereinbarung sandte der Kläger unter dem Datum vom 20. März 1977 mit folgendem handschriftlichen Zusatz zurück:

"Am 7.3.1977 Ha./we. wird Herrn H bestätigt, daß mit der Neuregelung der Jahresprämien sich das monatliche Grundgehalt um DM 1.000,-- für ein Jahr erhöht, wenn für das Geschäftsjahr 1976/77 beendet am 30.6.1977, mindestens 100 % des Jahresolls erreicht wurde. (DM 1.000,-- ab 1.7.77 - 30.6.78). Werden per 30.6.1977 für das Geschäftsjahr 1976/77 120 % - 140 % erreicht, erhält Herr

- 4 -



- 4 -

H 5.000,-- bis 20.000,-- DM Prämie in zwei Teilbeträgen ausgezahlt für das abgelaufene Geschäftsjahr 1976/77. Durch ein Mißverständnis wurde ein Teilbetrag dieser Jahresprämie Weihnachten 1976 nicht gezahlt. - Die Umsatzverluste A , C , S , K und M gelten als nicht anrechenbare Kündigungen auf die erreichte Umsatzhöhe 1976/77, da diese aus preislichen Gründen erfolgten. Das Grundgehalt DM 3.600,-- plus Motivationen DM 1.000,-- monatlich, herkömmlicher Art, bleiben bestehen. Unter gesetzlicher, zulässiger Kündigungsfrist für die Zeit der Probezeitverlängerung, die Herrn H ungewünscht angeboten wurde, ist eine Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Quartalsschluß zu verstehen.

Eine nochmalige Verlängerung der Probezeit über den 30.6.1977 hinaus erfolgt nicht. Die Unterschrift des Arbeitgebers ist auch für diesen Ergänzungsgesamtab-satz bindend."

Die Beklagte antwortete darauf am 30. März 1977 wie folgt:

"Wir nehmen Bezug auf die zwischen Ihnen getroffene Ergän-zungsvereinbarung zum Dienstvertrag vom 17.12.1975 bezüglich der Verlängerung der Probezeit.

Aus grundsätzlichen Erwägungen und aus Gleichheits-grundsätzen gegenüber allen anderen Niederlassungs-leitern können wir leider nicht damit einverstanden sein, daß die Umsatzverluste A , C , S , K und M als nicht anrechen-bare Kündigungen auf die erreichte Umsatzhöhe 1976/77 gelten sollen. Aufgrund Ihrer monatlichen Garantie-provision wirken sich die Umsatzverluste hier nicht negativ aus.

Alle übrigen, von Ihnen aufgeführten Punkte werden von uns selbstverständlich akzeptiert.

Wir bitten Sie nochmals freundlich um Ihr Verständnis und verbleiben

mit freundlichen Grüßen"

Mit einem weiteren Schreiben vom 11. Mai 1977 übersandte die Beklagte dem Kläger eine Zusatzvereinbarung über die Prämien-gewährung. In dieser Zusatzvereinbarung waren nunmehr Monats-, Jahres- und Ergebnisprämien vorgesehen, deren Aus-zahlung davon abhängig sein sollte, daß sich der Nieder-lassungsleiter bei Fälligkeit in einem ungekündigten Arbeits-verhältnis befindet. Der Kläger lehnte die Unterzeichnung der Zusatzvereinbarung ab. Darauf kündigte die Beklagte am 7. Juni

- 5 -



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



- 5 -

1977. Andererseits kündigte der Kläger am 9. Juni 1977 zum 30. September 1977. Mit dieser Kündigung erklärte sich die Beklagte einverstanden. Für die Zeit vom 1. Juli 1977 bis 30. September 1977 zahlte die Beklagte eine Zusatzprämie von 1.000,-- DM.

Der Kläger hat vorgetragen, auf Grund des Schriftwechsels vom März 1977 sei eine Einigung über die Zahlung einer Jahresprämie von 20.000,-- DM zustande gekommen. Das von der Beklagten vorgegebene Umsatzsoll von 106.000,-- DM habe er um 154,44 % überschritten. Auch eine Karenzentschädigung von monatlich 1.860,-- DM stehe ihm zu. Das Arbeitsverhältnis habe über den Ablauf der Probezeit hinaus fortbestanden.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 20.000,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 30. September 1977 zu zahlen;
2. die Beklagte weiter zu verurteilen, an ihn 11.160,-- DM nebst 8 % Zinsen seit dem 1. Februar 1978 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat den Anspruch auf eine Jahreszusatzprämie mit der Begründung geleugnet, daß das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Fälligkeit gekündigt gewesen sei. Im übrigen hat sie bestritten, daß der Kläger das Umsatzsoll erreicht habe. Eine Karenzentschädigung stehe dem Kläger nicht zu, weil auch unter Berücksichtigung der Nachtragsvereinbarung das Wettbewerbsverbot nur dann habe in Kraft treten sollen wenn das Arbeitsverhältnis nicht innerhalb der Probezeit gekündigt werde.

Das Arbeitsgericht hat durch zwei Urteile die Klage auf Zahlung einer Jahreszusatzprämie und einer Karenzentschädigung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger eingelegten Berufungen zurückgewiesen. Gegen diese Urteile richteten sich die Revisionen des Klägers, die das Gericht zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden hat.

- 6 -



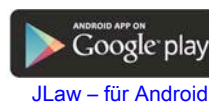
Entscheidungsgründe:

Soweit der Kläger Karenzentschädigung beansprucht, ist seine Revision unbegründet. Dagegen hatte die Revision Erfolg, soweit der Kläger eine Jahreszusatzprämie verlangt. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht keine hinreichenden Feststellungen getroffen.

I. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Karenzentschädigung zu. Das Wettbewerbsverbot ist bei seinem Ausscheiden noch nicht in Kraft getreten, da das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt worden ist.

1. Die Parteien haben bei Abschluß des Arbeitsvertrages am 17. Dezember 1975 vereinbart, daß das Wettbewerbsverbot nur dann wirksam wird, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit gekündigt oder über den Ablauf der Probezeit hinaus fortgesetzt wird. Eine derartige Vereinbarung ist zulässig.

Der Senat ist in ständiger Rechtsprechung davon ausgegangen, daß ein Wettbewerbsverbot bereits während des Probe-arbeitsverhältnisses abgeschlossen werden kann, daß es aber möglich ist, seine Wirksamkeit auf einen Zeitpunkt nach Ablauf der Probezeit hinauszuschieben (BAG Urteil vom 24. April 1970 - 3 AZR 328/69 - AP Nr. 25 zu § 74 HGB, zu I 2 der Gründe; Urteil vom 10. Mai 1971 - 3 AZR 126/70 - AP Nr. 6 zu § 628 BGB, zu II 1 der Gründe; Urteil vom 2. August 1971 - 3 AZR 121/71 - AP Nr. 25 zu § 615 BGB, zu II 1 der Gründe). An dieser Rechtsauffassung ist festzuhalten. Sie hat auch in der Literatur Zustimmung gefunden (zuletzt Buchner, Wettbewerbsverbot, Schriften zur AR-Blattei, Bd. 10, S. 53, 54; Röhler/Borrmann, Wettbewerbsbeschränkungen, 1981, S. 109). Der Arbeitgeber hat vielfach ein Interesse an dem Abschluß eines Wettbewerbsverbotes erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis über eine Probezeit hinaus bestanden hat. Auch dem Interesse des Arbeitnehmers kann es entsprechen, noch nicht mit dem Risiko einer Wettbewerbsbeschränkung belastet zu sein, solange die dauernde Anstellung fraglich ist. Der Arbeitnehmer wird dann während des Probearbeitsverhältnisses



durch das Wettbewerbsverbot noch nicht in seiner beruflichen Planung beeinträchtigt und kann sich darauf einrichten, daß im Falle der Kündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit eine Wettbewerbsbeschränkung nicht besteht.

2. Die Parteien haben das Probearbeitsverhältnis rechtswirksam bis zum 30. Juni 1977 verlängert und das Inkrafttreten des Wettbewerbsverbotes von dem erfolgreichen Ablauf der Probezeit abhängig gemacht. Diese Voraussetzungen des Wettbewerbsverbotes ist nicht erfüllt.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Nachtragsvereinbarung vom März 1977 dahin ausgelegt, daß sie als Ergänzung des ursprünglichen Vertrages aufzufassen sei. Deshalb gelte auch die Vertragsbestimmung weiter, daß das Wettbewerbsverbot dann nicht wirksam werden soll, wenn das Arbeitsverhältnis während der Probezeit gekündigt wird. Gegen diese Auslegung wendet sich die Revision vergeblich.

Die Nachtragsvereinbarung kann als Einzelabrede im Revisionsverfahren nur darauf überprüft werden, ob das Landesarbeitsgericht die Auslegungsregeln der §§ 137, 157 BGB beachtet, nicht gegen Erfahrungs- und Denkgesetze verstoßen und alle Umstände des Einzelfalles gewürdigt hat (BAG Urteil vom 14. September 1972 - 5 AZR 212/72 - AP Nr. 34 zu § 133 BGB). Solche Rechtsfehler liegen jedoch nicht vor; vielmehr erweist sich die Auslegung des Landesarbeitsgerichtes als richtig.

b) Zu Unrecht meint die Revision, eine Einigung über die Verlängerung der Probezeit sei nicht zustande gekommen. Nach § 150 Abs. 2 BGB gilt die Annahme eines Vertragsangebotes unter Erweiterungen, Einschränkungen oder Änderungen als Ablehnung verbunden mit einem neuen Antrag. Die Vorschrift enthält jedoch nur eine Auslegungsregel (Münch.-Komm.-Kramer, BGB § 150 Rz 1), die nicht immer und auch nicht im vorliegenden Fall paßt. Die Beklagte hat dem Kläger mit Schreiben vom 7. März 1977 die Änderung der Prämienregelung in Aussicht gestellt und eine Nachtragsvereinbarung zum Wettbewerbsverbot angeboten. Beide Regelungen sollten einer gesonderten Annahme zugänglich sein.



Dies ergibt sich nicht nur daraus, daß die Parteien von vornherein die Prämienregelung in eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag aufgenommen haben, sondern auch aus dem Umstand, daß die Beklagte nur wegen der Nachtragsvereinbarung zum Wettbewerbsverbot dem Kläger einen vorformulierten Vertragsentwurf übersandt hat. Diesen hat jedoch der Kläger unterzeichnet und damit den Nachtragsvertrag angenommen. Soweit er wegen der Vergütung und der Probezeit dem Vertragstext noch Zusätze beigelegt hat, ändern diese nichts an dem Inhalt der Wettbewerbsvereinbarung.

c) Der Senat vermag der Revision auch nicht darin zu folgen, daß nach dem Inhalt der Nachtragsvereinbarung das Wettbewerbsverbot auch bei einer Kündigung in der Probezeit wirksam werden sollte. Nach dem Wortlaut der Nachtragsvereinbarung galt das Wettbewerbsverbot nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis "nach erfolgreicher Beendigung der Probezeit fortgesetzt wird". Wird das Probearbeitsverhältnis aber - wie hier - während der Probezeit gekündigt, so ist es nicht erfolgreich gewesen. Sinn und Zweck eines Probearbeitsverhältnisses ist es, den Parteien die Möglichkeit zu geben, sich vor einer längerfristigen Bindung kennenzulernen. Erweist sich in der Probezeit, daß eine Partei von dem geplanten Dauerarbeitsverhältnis Abstand nehmen möchte, so ist die Erprobung fehlgeschlagen. Für diesen Fall war das Wettbewerbsverbot der Parteien nicht vorgesehen. Deshalb kann der Kläger Karenzentschädigung nicht verlangen.

II. Hingegen läßt sich noch nicht abschließend beurteilen, ob und in welcher Höhe dem Kläger eine Jahreszusatzprämie zusteht.

1. Die Beklagte kann die Auszahlung der Erfolgsbeteiligung nicht davon abhängig machen, daß der Kläger von einem ihm gesetzlich zustehenden Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht.

Nach § 622 Abs. 5 BGB kann für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer einzelvertraglich keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.



Nach dem Wortlaut der von den Parteien geschlossenen Zusatzvereinbarung bestehen zwar für die Kündigung des Probe- arbeitsverhältnisses bzw. des sich daran anschließenden Dauer- arbeitsverhältnisses gleiche Kündigungsfristen für beide Vertragsparteien. Ein Verstoß gegen § 622 Abs. 5 BGB liegt aber auch dann vor, wenn die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer für diesen mit einem Vermögensopfer verbunden ist, das den Arbeitnehmer von der Kündigung abhalten soll und dem der Arbeitgeber nicht in gleicher Weise unterliegt. Diese Auslegung folgt aus dem Zweck der Vorschrift. Der Gesetzgeber wollte sicherstellen, daß für die Kündigung des Arbeitnehmers im Interesse der Freiheit der Berufswahl (Art. 12 GG) keine größeren Hemmnisse bestehen als für den Arbeitgeber. Hiervon sind Rechtsprechung und Schrifttum beständig ausgegangen. Der erkennende Senat hat daraus geschlossen, daß eine Erfolgsbeteiligung nicht von einer bestimmten Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden darf (BAG Urteil vom 12. Januar 1973 - 3 AZR 211/72 - AP Nr. 4 zu § 87 a HGB, zu II 1 der Gründe; zum gleichen Problem vgl. auch Urteil vom 11. März 1971 - 5 AZR 349/70 - AP Nr. 9 zu § 622 BGB, mit zust. Anm. von Herschel; Urteil vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 - AP Nr. 12 zu § 622 BGB mit zust. Anm. von Leipold; BAG 24, 377 = AP Nr. 75 zu § 611 BGB Gratifikation; Münch.-Komm.-Schwerdtner, BGB, § 622 Rz 49; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl. § 622 Rz 33, 34, alle mit weiterem Nachweis).

Die in der Zusatzvereinbarung vom 17. Dezember 1975 vorgesehene Jahreszusatzprämie ist eine Erfolgsbeteiligung. Sie gehört zur Arbeitsvergütung des Klägers. In der Vereinbarung heißt es unter I ausdrücklich, daß sich die Vergütung des Niederlassungsleiters zusammensetzt aus der im Arbeitsvertrag vereinbarten Vergütung, der Jahreszusatzvergütung sowie einer weiteren Monatszusatzprämie. Die Beklagte hat sich allerdings den jederzeitigen Widerruf der Zusatzprämie vorbehalten. Ein solcher Widerrufsvorbehalt ist jedoch nur für die Zukunft



wirksam. Die Beklagte kann nicht das Umsatzsoll für das laufende Jahr festsetzen und damit einen Leistungsanreiz schaffen, um dann, wenn die gewünschte Leistungssteigerung erreicht ist, die Gegenleistung zu verweigern (ähnlich zum Freiwilligkeitsvorbehalt bei Gratifikationen Urt. vom 26. Juli 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 1 der Gründe).

2. Ebensowenig kann ein Wegfall der Jahreszusatzprämie für den Fall vereinbart werden, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis selbst kündigt.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf Lohn im engeren Sinn nicht mit Bindungsklauseln belastet werden. Das Arbeitsentgelt ist verdient, sobald der einzelne Arbeitnehmer die entsprechende Arbeitsleistung erbracht hat (vgl. zuletzt Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 b der Gründe mit zahlreichen Nachweisen). Das muß auch für eine Prämienregelung gelten, die sich an dem vom Arbeitnehmer maßgeblich beeinflussten Umsatz bemißt (Urteil des Senats vom 12. Januar 1973 - 3 AZR 211/72 - AP Nr. 4 zu § 87 a HGB, zu II der Gründe).

b) Aber selbst wenn man zugunsten der Beklagten unterstellen wollte, daß die vorliegend umstrittene Jahressonderprämie nicht als Lohn im engeren Sinn gelten kann, wäre die Bindungsklausel, auf die sich die Beklagte beruft, für die Entscheidung des Rechtsstreits bedeutungslos. Sie könnte nämlich auch dann keine Wirkung bei Kündigungen der Beklagten entfalten, die weder in der Person noch im Verhalten des Klägers begründet sind. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bei Bindungsklauseln wiederholt entschieden, daß eine Vertragsgestaltung rechtsmißbräuchlich ist, die den Arbeitnehmer für seine Betriebstreue vergütet, diese Vergütung aber vorenthält, obwohl der Arbeitnehmer gar keinen Einfluß auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hat (BAG Urteile vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - und 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 84 und 86 zu § 611 BGB Gratifikation). Dem schließt sich der Senat an.



Im vorliegenden Fall hat die Beklagte gekündigt, nachdem der Kläger einer Vertragsänderung nicht zustimmen wollte. Gründe, die der Kläger zu vertreten hätte, sind nicht ersichtlich.

3. Die Beklagte hat in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ihre Vertragsgestaltung zu verteidigen versucht. Ihre Argumente sind jedoch nicht überzeugend.

a) So hat die Beklagte geltend gemacht, sie habe mit der Jahreszusatzprämie eine langfristige Kundenpflege durch den Niederlassungsleiter sicherstellen wollen. Eine Kündigung mache die Fortsetzung der erzielten Umsatzerfolge zweifelhaft. Die Richtigkeit dieser Annahme läßt sich kaum bestreiten. Damit wird jedoch nur anschaulich gemacht, was im Grunde immer gilt, daß nämlich der Arbeitgeber ein schutzwürdiges Interesse an der Betriebstreue des Arbeitnehmers hat. Daraus folgt noch nicht, daß jede beliebige Bindungsklausel Bestand haben müßte. Vielmehr sind auch die schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers zu beachten. Diese verbieten es aus den vorstehend dargelegten Gründen, dem Arbeitnehmer die erarbeitete Prämie nachträglich zu entziehen.

b) Ebensowenig kann die Beklagte mit dem Hinweis gehört werden, daß sie eine Jahreszusatzprämie ohne die Bindungsklausel nicht zugesagt hätte. Allerdings heißt es in § 139 BGB, daß im Falle der Nichtigkeit eines Teils eines Rechtsgeschäfts im Zweifel das ganze Rechtsgeschäft nichtig ist, wenn nicht angenommen werden kann, daß es auch ohne den nichtigen Teil vorgenommen sein würde. Diese Regelung ist jedoch nicht zwingend. Vielmehr enthält § 139 BGB lediglich eine Auslegungsregel. Sie ist dann nicht anzuwenden, wenn dadurch die Schutzprinzipien des Arbeitsrechts umgangen würden (BAG 1, 128, 133 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG, zu 2 der Gründe; 27, 59, 69 = AP Nr. 8 zu § 242 Ruhegehalt - Unverfallbarkeit, zu II 3 der Gründe; vgl. dazu auch Münch.-Komm.-Mayer-Maly, BGB § 139 Rz 1).

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



4. Das Landesarbeitsgericht wird den Anspruch auf die Jahreszusatzprämie dem Grunde und der Höhe nach weiter zu prüfen haben. Für die weitere Sachbehandlung können nach den bisherigen Feststellungen nur folgende Hinweise erteilt werden:

- a) Es spricht vieles dafür, daß sich der Anspruch des Klägers auf Zahlung der Jahreszusatzprämie allein nach der Zusatzvereinbarung vom 17. Dezember 1975 richtet. In welcher Weise diese Vereinbarung möglicherweise durch Erklärungen, die in dem Schriftwechsel vom Januar und Februar enthalten sind, geändert worden ist, entzieht sich der Beurteilung des Senats, da dieser Schriftwechsel vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden ist. Jedenfalls kann aber der spätere Schriftwechsel im März 1977 nicht zu einer Umgestaltung der Prämienvereinbarung geführt haben. Die Beklagte hat den Kläger mit Schreiben vom 7. März 1977 nur über den Inhalt einer geplanten Änderung unterrichtet, dagegen noch kein Änderungsangebot unterbreitet. Die Parteien gingen ersichtlich davon aus, daß die Prämienvereinbarung schriftlich abgeschlossen werden sollte (§ 154 Abs. 2 BGB). Der Kläger hat dem Schreiben vom 7. März 1977 auch nicht in seinem schriftlichen Zusatz auf dem Nachtragsvertrag zur Wettbewerbsvereinbarung zugestimmt, da der Berechnungsmaßstab der Jahreszusatzprämie weiter streitig blieb. Die Beklagte ist schließlich auch in ihrem Schreiben vom 20. März 1977 nicht auf die Vorstellungen des Klägers eingegangen.
- b) Da ferner die Höhe des Prämienanspruchs streitig ist, wird das Landesarbeitsgericht die erforderlichen Beweise erheben müssen, wenn der Anspruch dem Grunde nach feststeht.

Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling

J. Zieglwalner

K. Lichtenstein



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



3 AZR 814/79

2 Sa 165 u. 166/79 Schleswig-Holstein

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 30. August 1982 beschlossen:

Der Tenor des Urteils vom 27. April 1982 wird von Amts wegen gem. § 319 ZPO wegen offenkundiger Unrichtigkeit dahin berichtigt, daß es zu 1. u. 2. statt: "Landesarbeitsgericht Kiel" richtig: "Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein" heißen muß.

Dr. Dieterich

Schaub

Griebeling

