

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 622 Abs. 5

Leitsatz:

Der Widerruf der Eigenschaft als Stammarbeiter wegen einer ordnungsgemäßen Kündigung seitens des Arbeitnehmers kann billigem Ermessen widersprechen, wenn der Widerruf den Wegfall einer bereits verdienten, aber erst in Zukunft fälligen Treueprämie zur Folge hat, die als Zuschlag zu jeder geleisteten Arbeitsstunde gewährt wird.

Aktenzeichen: 5 AZR 141/72

Urteil des BAG vom 27. Juli 1972 LAG Schleswig-Holstein



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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 141/72

3 Sa 25/72 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet

am 27. Juli 1972

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

nach der funfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Juli 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Dr. Neumann sowie die Bundesarbeitsrichter Weimer und Dr. Sohler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird - unter Zurückweisung der Revision im übrigen - das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 17. Februar 1972 - 3 Sa 25/72 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung hinsichtlich der Feststellungsklage zurückgewiesen und über die Kosten entschieden hat.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 2. Dezember 1971 - 1 Ca 594/71 - unter Zurückweisung der Berufung im übrigen insoweit abgeändert, als es die Feststellungsklage abgewiesen und über die Kosten entschieden hat.

Es wird festgestellt, daß dem Kläger am 31. Dezember 1971 44,99 DM brutto, am 31. Dezember 1975 628,10 DM brutto und am 31. Dezember 1980 583,11 DM brutto zustehen.

Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 1/10 und die Beklagte 9/10.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos (mobile App)



Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[JLaw für Android](#)

[JLaw für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 7. März 1966 bis 21. Mai 1971 bei der Beklagten beschäftigt. Zu diesem Zeitpunkt schied er auf Grund eigener fristgemäßer Kündigung aus.

Die Beklagte ernennt einen Teil ihrer Arbeitnehmer zu "Stammarbeitern" und gewährt diesen zusätzlich zum Lohn eine "Treueprämie". Außerdem zahlt die Beklagte an alle Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen eine Anwesenheitsprämie, die für das Jahr 1971 auf 240,-- DM erhöht wurde.

Diese Zahlungen der Beklagten beruhen auf deren gedruckten Richtlinien, die u.a. wie folgt lauten:

"Die Treueprämie"

1. Die S -Werft gewährt allen Stammarbeitern eine Treueprämie von DM 0,20 pro geleistete Arbeitsstunde nach Maßgabe der Ziffer 5. Für vergütete, aber nicht geleistete Arbeitsstunden (Urlaub, Feiertage usw.) wird der Zuschlag nicht gezahlt.
2. Die Treueprämie ist eine freiwillig gewährte Zulage. Diese Betriebseinrichtung kann jederzeit aufgehoben werden.
3. Stammarbeiter sind Facharbeiter, Angelernte und Ungelernte, die sich auf ihrem Arbeitsgebiet spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten erworben und sowohl Betriebsinteresse als auch Leistungswillen bekundet haben. Liegen diese Voraussetzungen vor, erhält der Stammarbeiter eine urkundliche Bestätigung. Diese ist Voraussetzung für die Gewährung der Treueprämie.
4. Die Anerkennung als Stammarbeiter kann widerrufen werden, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt.
Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen, wird die im Dezember des betreffenden Jahres fällige Prämiezahlung beim Ausscheiden gezahlt, und es besteht Anspruch auf die nächstfällige Auszahlung des 5., 10. oder 15. Auszahlungsjahres, die zu dem vorgesehenen Termin vorgenommen wird.
Der Anspruch auf die nächstfällige Auszahlung des 5., 10. oder 15. Auszahlungsjahres entfällt jedoch, wenn der Stammarbeiter von dem Angebot, das Arbeitsverhältnis erneut einzugehen, keinen Gebrauch macht.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

5. Die Treueprämie wird im Dezember eines jeden Jahres in Höhe von 25 % des vollen Prämiensatzes ausbezahlt. Im Dezember des 5., 10. und 15. Auszahlungsjahres wird außerdem von dem nicht zur Auszahlung gebrachten Teil der Prämie soviel gezahlt, daß unter Einschluß der bereits zur Auszahlung gekommenen Prämienbeträge mit Abschluß

des 5. Auszahlungsjahres insgesamt	50 %
des 10. Auszahlungsjahres insgesamt	75 %
des 15. Auszahlungsjahres insgesamt	100 %

der vollen Treueprämie zur Auszahlung gekommen sind.

Wird die Anerkennung als Stammarbeiter nach Ziffer 4 widerrufen, entfällt der Anspruch auf den bis dahin noch nicht zur Auszahlung gekommenen Teil der Treueprämie.

Die Anwesenheitsprämie

1. Jeder Arbeitnehmer erhält, wenn er im Laufe des ganzen Kalenderjahres die normale tägliche Arbeitszeit voll erfüllt hat, eine Gesamtprämie von DM 120,--.
2. Die Anwesenheitsprämie ist eine freiwillig gezahlte Zulage. Diese betriebliche Einrichtung kann jederzeit wiederaufgehoben werden.
3. ..."

Die Beklagte hat den Kläger im Jahre 1966 zum Stammarbeiter ernannt und diese Ernennung mit Schreiben vom 21. Mai 1971 widerrufen, weil der Kläger sein Arbeitsverhältnis gekündigt hat.

Der Kläger verlangt für die Monate Januar bis April 1971 1/3 der Anwesenheitsprämie = 80,-- DM brutto und begehrt die Feststellung, daß die bisher von ihm verdienten Treueprämien zu den Terminen der Richtlinien ausbezahlt werden. Die Beträge sind gemäß einer Berechnung der Beklagten rechnerisch unstreitig. Der Kläger hat daher beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 80,-- DM zu verurteilen und festzustellen, daß dem Kläger am 31. Dezember 1971 DM 44,99 brutto (1. Rate für das Kalenderjahr 1971), am 31. Dezember 1975 DM 628,10 brutto (2. Rate für das Kalenderjahr 1971 und 3. Rate für 1966 - 1970) und am 31. Dezember 1980 DM 583,11 brutto (3. Rate für 1971 und 4. Rate für 1966 - 1970) zustehen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie macht geltend, ein Anspruch auf spätere Auszahlung



- 4 -

von Treueprämien für den Kläger bestehe nicht mehr, weil sie die Anerkennung als Stammarbeiter zur Recht widerrufen habe. Die teilweise Zahlung der Anwesenheitsprämie für das Kalenderjahr 1971 komme nicht in Betracht, da der Kläger nicht mehr im ganzen Kalenderjahr bei ihr gearbeitet habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat hinsichtlich der sog. Treueprämie Erfolg, weil der Verlust der schon verdienten Lohnzuschläge bei ordnungsgemäßer Kündigung durch den Arbeitnehmer eine unzulässige Kündigungserschwerung darstellt. Dagegen ist die Revision hinsichtlich der begehrten anteiligen Anwesenheitsprämie für das Kalenderjahr 1971 unbegründet.

I. Die Richtlinien der Beklagten enthalten generelle, zeitlich nicht begrenzte Regelungen (auf Grund ihrer Vertragsangebote) für einen größeren, in seiner Zusammensetzung wechselnden Personenkreis, die daher als typische Willenserklärungen der Beklagten der freien Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich sind (vgl. BAG 6, 280 ff. [285] = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG; BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk).

1. Die Auslegung der Richtlinien über die Gewährung einer Treueprämie ergibt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß die Treueprämie Lohncharakter hat und jeweils mit der geleisteten Arbeitsstunde verdient ist; nur der Auszahlungstermin wird hinausgeschoben.

Die Zahlung der Treueprämie hängt nicht nur von der Ernennung zum Stammarbeiter und dem Fortbestand dieser Ernennung ab, sondern in ihrer Höhe auch von den tatsächlich

geleisteten, nicht von den unter Umständen darüber hinaus bei Urlaub oder Krankheit zu vergütenden Arbeitsstunden. Die Treueprämie erweist sich deshalb bei näherer Betrachtung zugleich als Anwesenheitsprämie. Der Zuschlag zum Stundenlohn wird für die Erfüllung an sich selbstverständlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gewährt und gilt nicht etwa eine besonders intensive oder erschwerte Arbeitsleistung ab, auch nicht den Ersatz besonderer Aufwendungen des Arbeitnehmers. Die enge, zunächst einmal rechnerische Verknüpfung mit den geleisteten Arbeitsstunden bedingt, daß es sich bei der Treueprämie um ein zusätzliches Entgelt für die zum Stammarbeiter ernannten Arbeitnehmer handelt (vgl. BAG 16, 58 = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG; BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie; LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 19. März 1970, BB 1970, 884 und DB 1970, 837).

Der Gesamtzusammenhang der Richtlinien erweist auch, daß die Treueprämie jeweils alsbald mit der erbrachten Arbeitsstunde verdient, der Anspruch also entstanden ist und lediglich dessen Fälligkeit hinausgeschoben wird. Der Arbeitnehmer hat bis zur Auszahlung nicht nur ein Anwartschaftsrecht, wie das angefochtene Urteil meint. Ziff. 1 bringt die grundsätzliche Regelung über die Gewährung eines Zuschlags von 0,20 DM pro geleistete Arbeitsstunde. Eine Einschränkung enthält sie nur bezüglich der bezahlten, aber nicht geleisteten Stunden. Alle weiteren Bestimmungen in Ziff. 4 und 5 der Richtlinien beziehen sich auf die Fälligkeit der Treueprämie. Diese Vorschriften setzen gedanklich voraus, daß die Prämie bereits verdient ist. In Ziff. 4 Abs. 2 und 3 ist von der "fälligen" bzw. "nächst fälligen" Zahlung die Rede, in Ziff. 5 von dem "nicht zur Auszahlung gebrachten Teil der Prämie" und dem Widerruf der Anerkennung als Stammarbeiter, durch den der Anspruch auf den noch nicht zur Auszahlung gekommenen Teil der Prämie "entfallen" soll. Alle diese Vorschriften lassen nur die Auslegung zu, daß der Anspruch auf den Lohnzuschlag schon alsbald mit der geleisteten Arbeitsstunde entstanden, zunächst aber noch nicht fällig ist.



- 6 -

2. Ist aber die Treueprämie für die Jahre 1966 bis 1971 - zum Teil bereits seit Jahren - verdient, so würde es eine unzulässige Kündigungserschwerung darstellen, wenn die bereits entstandenen Ansprüche durch einen rückwirkenden Widerruf der Eigenschaft als Stammarbeiter wieder zunichte gemacht werden könnten, wie es in Ziff. 4 Abs. 1 i. Verb. mit Ziff. 5 letzter Absatz vorgesehen ist. Ein Widerruf der Stammarbeitereigenschaft darf sich im Falle einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer nur auf die Zukunft erstrecken. Im Rahmen der Vertragsfreiheit ist es zwar grundsätzlich zulässig, daß der Arbeitgeber jederzeit widerrufliche Lohnzuschläge, zum Beispiel Leistungszulagen auch tatsächlich widerruft, wobei aber im Zweifel die Grenzen billigen Ermessens einzuhalten sind (BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge; AP Nr. 10 und 12 zu § 315 BGB). In den bisher entschiedenen Fällen handelt es sich immer nur darum, daß bestimmte Leistungszulagen oder Prämien für die Zukunft nicht mehr gewährt werden sollten. Dasselbe gilt aber in verstärktem Maße für eine rückwirkende Vernichtung bereits entstandener Ansprüche.

Der Senat hat zwar schon mehrfach entschieden, die Entschließungsfreiheit des Arbeitnehmers hinsichtlich der Ausübung eines Kündigungsrechts werde wesentlich weniger beeinträchtigt, wenn eine Zuwendung noch nicht ausgezahlt worden ist, als wenn es um die Rückzahlung eines bereits gewährten und regelmäßig ausgegebenen Betrages geht (vgl. BAG AP Nr. 64 und 69 zu § 611 BGB Gratifikation). Insbesondere können auch Arbeitnehmer im Kündigungsstatus und (oder) Arbeitnehmer, die bereits ausgeschieden sind, von der Zahlung von Gratifikationen, Jahresabschlußvergütungen und ähnlichen Zuwendungen ausgenommen werden (vgl. BAG 15, 300 = AP Nr. 34 und AP Nr. 16 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Arbeitgeber kann danach durchaus auch freiwillige Zahlungen mit Entgeltcharakter nicht nur von der Arbeitsleistung für die Vergangenheit, sondern im Rahmen der Gratifikationsrechtsprechung des Senats auch von einer gewissen zeitlich begrenzten Betriebstreue für die Zukunft abhängig machen (vgl.

- 7 -



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

Über 100.000 Urteile



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 7 -

z.B. BAG AP Nr. 20, 64 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Dabei ist der Senat aber stets davon ausgegangen, daß der Auszahlungs-termin für die Zahlung einer Sondervergütung in einem nahen zeitlichen Zusammenhang mit dem Bezugszeitraum steht und stehen muß (vgl. BAG AP Nr. 20, 64 zu § 611 BGB Gratifikation und das nicht veröffentlichte Urteil vom 26. Juni 1969 - 5 AZR 533/68 -). Denn andernfalls käme man im Hinblick auf spätere Sondervergütungen mit gleichen Bedingungen zu einer bedenklichen Bindungswirkung ohne Ende (vgl. BAG 13, 204 und 15, 153 = AP Nr. 24, 28 und AP Nr. 61 zu § 611 BGB Gratifikation).

3. Ein bemerkenswerter Fall des Auseinanderklaffens des Bezugszeitraums und der Fälligkeit des Anspruchs, verbunden mit dessen möglichen Wegfall bei früherem Ausscheiden liegt aber hier vor. Bereits verdiente Lohnzuschläge (s. Ziff. I 1) werden mit ihrer letzten Rate erst nach 15 Jahren ausgezahlt. Da jedes Jahr neue Treueprämien anfallen, befindet sich der Arbeitnehmer für die gesamte Zeit seines Berufslebens in einer Situation, die ihm keine freie Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen will oder nicht. Nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten handelt es sich immerhin um Beträge, die durchschnittlich im fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit 500,-- DM, im zehnten Jahr 1.500,-- DM und im 15. Jahr 2.500,-- DM ausmachen. Eine derartige Bindungswirkung kann rechtlich nicht anerkannt werden. Sie beeinträchtigt das Grundrecht der Freiheit der Berufswahl nach Art. 12 GG und verstößt gegen das Verbot ungleicher Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 5 BGB. Zwar liegt hier eine direkte Vereinbarung ungleicher Kündigungsfristen nicht vor. Ein Verstoß gegen § 622 Abs. 5 BGB ist aber auch dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber jederzeit, der Arbeitnehmer aber nur unter Verlust bereits vor längerer Zeit erworbener Ansprüche oder unter Verfall einer Vertragsstrafe kündigen kann (vgl. das zur Veröffentlichung vorgesehene Urteil des Senats vom 9. März 1972 - 5 AZR 246/71 -).

- 8 -



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

demnächst AP Nr. 12 zu § 622 BGB, betr. Zahlung einer Vertragsstrafe durch den Arbeitnehmer). Es darf dem Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung nur eine Betriebsbindung für begrenzte Zeiträume zugemutet werden, wie sie der Senat in seinen grundlegenden Entscheidungen BAG 13, 129, 204 = AP Nr. 22, 24 und AP Nr. 23 zu § 611 BGB Gratifikation entwickelt hat. Dabei setzt der Senat den Fall der Nichtauszahlung bereits entstandener Vergütungsansprüche dem der Rückzahlung bereits ausgezahlter Vergütungen gleich. Nach Auffassung des Senats besteht kein entscheidender Unterschied darin, ob der Arbeitnehmer die Vergütung bereits erhalten hat und bei Ausscheiden zurückzahlen soll oder ob ihm bereits entstandene Vergütungsansprüche nicht ausgezahlt werden sollen. In beiden Fällen sollen entstandene Ansprüche, die also bereits dem Arbeitnehmer zustehen und zu seinem Entgelt gehören, gleichermaßen nachträglich entfallen. Das stellt aber in dem einen wie in dem anderen Fall in gleicher Weise eine Beeinträchtigung der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers dar. Aus der Höhe der in den Jahren 1966 - 1971 jeweils angefallenen Stundenzuschläge ergibt sich, daß eine Bindungswirkung entweder überhaupt nicht bzw. jedenfalls nicht über den vom Kläger eingehaltenen Kündigungs-termin hinaus in Betracht kommt.

4. Der Widerruf der Anerkennung als Stammarbeiter gemäß Ziff. 4 Abs. 1 der Richtlinien mit der Folge des rückwirkenden Wegfalls der Treueprämie nach Ziff. 5 letzter Absatz aaO ist nach den vorstehenden Ausführungen mit unserer Rechtsordnung nicht vereinbar. Der Widerruf entspricht deshalb auch nicht billigem Ermessen i.S. des § 315 BGB (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Lohnzuschläge; AP Nr. 10 zu § 315 BGB). Der Kläger ist so zu stellen, als ob die Anerkennung als Stammarbeiter nicht widerrufen worden wäre. Demnach hat er zu den in den Richtlinien festgelegten Zeitpunkten Anspruch auf Auszahlung der Prämie.

II. Hingegen ist der Anspruch auf teilweise Auszahlung der Anwesenheitsprämie für das Kalenderjahr 1971 nicht gerechtfertigt, so daß insoweit die Revision zurückzuweisen ist. Die Zahlung der sog. Anwesenheitsprämie mit

einer Pauschalsumme für das ganze Jahr ist davon abhängig, daß der Arbeitnehmer auch im Laufe des ganzen Kalenderjahres die normale tägliche Arbeitszeit voll erfüllt hat. Dies ist für 1971 unstreitig schon deshalb nicht der Fall, weil der Kläger auf Grund eigener Kündigung am 21. Mai 1971 ausgeschieden ist. Die Frage krankheitsbedingter Fehlzeiten ist daher hier nicht entscheidend. Die Richtlinien enthalten keinen Anhaltspunkt dafür, daß bei Ausscheiden während des Kalenderjahres ein entsprechender Teilbetrag gezahlt werden sollte. Der Arbeitgeber ist nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit auch in der Lage, eine freiwillig gewährte zusätzliche Anwesenheitsprämie davon abhängig zu machen, daß der Arbeitnehmer jedenfalls bis zum Ende des Kalenderjahres noch im Arbeitsverhältnis steht. Im übrigen tritt der Senat den entsprechenden Ausführungen des angefochtenen Urteils bei.

gez. Dr. Schröder
zugleich für den
durch Urlaub an der
Unterschriftsleistung
verhinderten Bundes-
arbeitsrichter
Dr. Sohler

Dr. Auffarth

Dr. Neumann
Weimer

Dr. Schröder



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)