

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

Gesetz: LohnFG § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1; BGB § 611 Gratifikation

Leitsatz:

Eine einmalig im Jahr gezahlte Anwesenheitsprämie gehört nicht zu dem "fortzuzahlenden Arbeitsentgelt" im Sinne des § 2 LohnFG.

Aktenzeichen: 5 AZR 144/72

Urteil des BAG vom 9. November 1972

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Über 100.000 Urteile

5. AZR 144/72

4 Sa 124/71 Berlin

Verkündet am
9. November 1972

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. August 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Siara und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Keller und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 25. Januar 1972 - 4 Sa 124/71 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision der Beklagten wird das vorbezeichnete Urteil aufgehoben soweit es die Berufung der Beklagten zurückgewiesen hat.
3. Die Klage wird unter weiterer Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Berlin vom 26. August 1971 - 9 Ca 15/71 - im vollen Umfange abgewiesen.
4. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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

- 2 -



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

Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Tatbestand:

Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern seit 1. Januar 1969 eine Anwesenheitsprämie nach Maßgabe folgender Regelung:

- "1. Zu Weihnachten eines Jahres erhalten alle Mitarbeiter eine Anwesenheitsprämie in Höhe

DM 240,-- pro Kalenderjahr

Hiervon ausgeschlossen sind alle AT-Angestellten.

2. Die Prämie gelangt grundsätzlich nur dann zur Auszahlung, wenn im Laufe vom 1.12. - 30.11. j.J. die normale tarifliche Arbeitszeit voll erfüllt wurde.

Als Fehlzeiten gelten nicht der tarifliche Urlaub und der tarifliche Sonderurlaub.

3. Bei entschuldigten Fehlzeiten pro Kalenderjahr werden pro Fehltag 25 % der Jahresanwesenheitsprämie in Abzug gebracht.

4. Es liegt im Ermessen der Werft, geringfügige unentschuldigte Fehlzeiten unberücksichtigt zu lassen, wenn das sonstige Verhalten des Arbeitnehmers hierzu Anlaß gibt.

5. Die Anwesenheitsprämie ist eine freiwillig gezahlte Zulage. Diese betriebliche Einrichtung kann jederzeit wieder aufgehoben werden."

Dem Kläger, der seit 1964 Arbeitnehmer der Beklagten ist, hat die Beklagte diese Anwesenheitsprämie für das Jahr 1970 nicht gezahlt. Er war im Jahre 1970 vom 5. bis 27. Februar, 22. bis 29. Juni und 15. bis 30. September durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert. Am 2. Oktober und 23. November 1970 bewilligte ihm die Beklagte unbezahlten Sonderurlaub. Wegen dieser Fehlzeiten weigerte sich die Beklagte, dem Kläger die Anwesenheitsprämie für das Jahr 1970 zu zahlen. Der Kläger vertritt die Auffassung, die Weigerung der Beklagten, auch an ihn die Anwesenheitsprämie zu zahlen, verstoße gegen die guten Sitten und, soweit Fehlzeiten infolge Krankheit in Betracht kämen, auch gegen das Lohnfortzahlungsgesetz.

- 3 -

Er hat deshalb beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 240,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie hält es für zulässig, die Zahlung der Anwesenheitsprämie allein von der tatsächlichen Anwesenheit des Arbeiters im Betrieb abhängig zu machen.

Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag im vollen Umfange entsprochen, während das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Beklagte lediglich zu Zahlung von 120,- DM verurteilt, im übrigen aber die Klage abgewiesen hat. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Die Regelung der Beklagten über die Anwesenheitsprämie sei, soweit sie entschuldigtes krankheitsbedingtes Fehlen des Arbeitnehmers prämienschädlich berücksichtige, nach § 134 BGB wegen Verstoßes gegen Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes nichtig, weil die Anwesenheitsprämie Arbeitsentgelt im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes sei und deshalb auch bei mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit zu gewähren sei; sie falle jedenfalls nicht unter die in § 2 Abs. 1 Satz 2 LohnFG genannten Aufwendungen. Lediglich diese gehörten nicht zum fortzuzahlenden Arbeitsentgelt. Die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung seien nach § 9 LohnFG grundsätzlich unabdingbar. Dagegen sei die Beklagte berechtigt, im Falle des unbezahlten Sonderurlaubs pro Urlaubstag 25 % von der Gesamtprämie in Abzug zu bringen; insoweit bestehe kein Schutzgesetz, das dem Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung garantiere. Gewähre der Arbeitgeber Sonderurlaub, wozu er nicht verpflichtet sei, müsse der Arbeitnehmer den Verlust der Anwesenheitsprämie in Kauf nehmen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger mit seiner Anschlußrevision die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils erstrebt.

- 4 -

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos (mobile App)

Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Abweisung der Klage in vollem Umfange; die Revision des Klägers ist unbegründet.

Das Landesarbeitsgericht hält die Prämienregelung der Beklagten, soweit sie entschuldigtes krankheitsbedingtes Fehlen betrifft, für nichtig, weil die versprochene Prämie nicht zu den Leistungen gehöre, die nach § 2 Abs. 1 Satz 2 LohnFG von der Lohnfortzahlung ausgenommen seien. Diese Erwägung ist nicht rechtsfehlerfrei.

Die von der Beklagten nach ihren Richtlinien vom 8. Juli 1969 versprochene Anwesenheitsprämie soll jährlich einmal in einem Betrage zu Weihnachten ausbezahlt werden, soweit sie nicht durch anrechenbare Fehlzeiten des Arbeitnehmers entfällt oder gemindert wird. Sie wird als "freiwillig gezahlte Zulage" bezeichnet, die jederzeit wieder aufgehoben werden könne. Die in dieser Weise versprochene Anwesenheitsprämie hat den Charakter einer einmalig im Jahr gezahlten Gratifikation unter Berücksichtigung der während des ganzen Jahres erbrachten Arbeitsleistung. Sie stellt eine den für die einzelnen Zeitabschnitte innerhalb des Jahres zu zahlenden Lohn ergänzende Sonderzuwendung dar, die nicht eine bestimmte zeitgebundene Arbeitsleistung während der einzelnen Lohnperioden innerhalb des Kalenderjahres abgelten will (BAG 1, 36 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation); sie ist nicht Bestandteil des laufenden, unmittelbar die Arbeitsleistung abgeltenden Lohnes.

Mit dem Landesarbeitsgericht ist zwar davon auszugehen, daß auch die auf die Anwesenheit im Betriebe ausgerichtete Gratifikation insoweit Arbeitsentgelt ist, als sie die geleisteten Dienste belohnen und gleichzeitig die Betriebstreue fördern soll. Daraus folgt aber noch nicht, daß sie auch "fortzuzahlendes Arbeitsentgelt" i.S. von § 2 Abs. 1 LohnFG ist. Nach dieser Bestimmung ist dem Arbeiter (nur) "das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt" fortzuzahlen.

Dieses, d.h. die Geldleistung für seine Arbeit in den einzelnen Lohnperioden hat der Kläger in Gestalt des Lohnes erhalten, den er ohne die Arbeitsunfähigkeit gerade in der Zeitspanne, während der er krank war, verdient hätte. Nicht erhalten hat er dagegen eine seinen normalen Lohn ergänzende und nicht auf die einzelnen Lohnperioden abgestellte Sonderzuwendung, die zwar - wegen der Eigenart der hier in Rede stehenden Gratifikationsregelung - u.a. auch von krankheitsbedingten Fehlzeiten beeinflusst wird, aber schon wegen ihres Charakters als jährlich einmalige Sonderzuwendung, wegen der für sie geltenden besonderen Anspruchsvoraussetzungen und wegen ihres Fälligkeitszeitpunktes ("zu Weihnachten eines Jahres") nicht von der Berechnungsvorschrift des § 2 Abs. 1 LohnFG erfaßt wird; diese sagt nur etwas darüber aus, aus welchen einzelnen Bestandteilen sich das "fortzahlende Arbeitsentgelt" zusammensetzt. Die Fassung des § 2 LohnFG bringt nur zum Ausdruck, daß das Gesetz auf das Arbeitsentgelt abstellt, das gerade für die ausgefallene Arbeitszeit zu zahlen gewesen wäre, nicht aber auch auf das Arbeitsentgelt, das nach anderen Zeitspannen zu berechnen und zu gewähren ist. Es kann deshalb im Rahmen dieser Entscheidung dahingestellt bleiben, ob der Entscheidung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Januar 1963 - AP Nr. 16 zu § 2 ArbKrankhG, nach der die Anwesenheits- und Pünktlichkeitsprämie wegen ihrer Zweckbestimmung nicht als Arbeitsentgelt im Sinne von § 2 ArbKrankhG zu behandeln sei, auch im Bereich des Lohnfortzahlungsgesetzes zugestimmt werden kann, denn dort war über eine Prämie zu entscheiden, die - wenn auch freiwillig - zum wöchentlichen Grundlohn, also laufend zu zahlen war, während es sich hier um eine einmalige auf die Arbeitsleistung in einem vollen Kalenderjahr abgestellte nicht für die einzelne Lohnperiode und die innerhalb einer solchen liegende Krankheitszeit zu entrichtende Gratifikationszahlung handelt. Das unterscheidet den vorliegenden Fall dem Sachverhalt nach auch von dem Fall, den der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts mit

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



Urteil vom 29. Januar 1971 entschieden hat (AP Nr. 2 zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie). In dieser Entscheidung hat der Dritte Senat eine "laufend" in den einzelnen Lohnperioden innerhalb des Kalenderjahres gewährte sogenannte Anwesenheitsprämie als Teil des Arbeitsentgelts i.S. des § 14 Abs. 1 MuSchG angesehen und deshalb bei der Berechnung des vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschusses zum Mutterschaftsgeld mitberücksichtigt. Es mag sein, daß bei laufend für bestimmte Zeitspannen neben dem für diese Zeitspannen gewährten Lohn zugesagten Sonderzahlungen nach dem Sinn und Zweck sowohl des Mutterschutzgesetzes wie auch des Lohnfortzahlungsgesetzes - beides soziale Schutzgesetze - die infolge Schwangerschaft und die infolge unverschuldeter Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen bei einem Sachverhalt, wie er den angeführten Entscheidungen zugrundelag, gleich behandelt werden müssen; im vorliegenden Falle handelt es sich aber nicht um eine laufend gewährte, sondern - wie mehrfach dargelegt - um eine einmalige, als Gratifikation zu gewährende Sonderzuwendung für andere Zeitspannen als gerade die Ausfallzeit.

Diesen besonderen Inhalt der hier vorliegenden Regelung über die Anwesenheitsprämie hat das Landesarbeitsgericht nicht ausreichend in seine Erwägungen einbezogen. Zwar ist dem Landesarbeitsgericht zuzugeben, daß eine Regelung, die nach ihrem Inhalt gegen Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes verstößt, nach § 134 BGB nichtig wäre (vgl. dazu AP Nr. 24 zu § 1 HausarbeitstagsG NRW und Beuthien in seiner Anmerkung zu der obenerwähnten Entscheidung des Dritten Senats in SAE 1972, 31). Ein solcher Verstoß gegen zwingende Regelungen des Lohnfortzahlungsgesetzes liegt aber hier nicht vor. Die von der Beklagten getroffene Regelung ist also nicht wegen eines solchen Verstoßes nichtig.

Der Arbeitgeber kann die Anspruchsvoraussetzungen für freiwillig gewährte Sonderzuwendungen, insbesondere

- 7 -

auch solche mit Gratifikationscharakter, grundsätzlich nach seinem Ermessen ausgestalten. Es steht ihm auch frei, in den Grenzen zwingender gesetzlicher Vorschriften oder innerhalb der allgemeinen Bindungen aus dem Verbot des Verstosses gegen die guten Sitten sowie gegen Treu und Glauben die Bezugsmodalitäten für solche freiwilligen Sonderzuwendungen festzusetzen (vgl. auch BAG AP Nr. 58 zu § 611 BGB Gratifikation). Er kann in diesen Grenzen auch Bestimmungen darüber treffen, daß unter besonderen Voraussetzungen eine von ihm versprochene Sonderzuwendung nicht oder nur verkürzt zur Auszahlung kommen soll. Im vorliegenden Falle sind Anspruchsgrund und Anspruchshöhe der zu Weihnachten zu gewährenden und auf die Anwesenheit des Arbeitnehmers im ganzen Jahr abgestellten Gratifikation an die Erfüllung bzw. an das Maß der Erfüllung der normalen Arbeitszeit innerhalb eines ganzen Jahres in der Weise gekoppelt, daß Fehltage den Anspruch auf die Anwesenheitsprämie vernichten oder verkürzen. Vom Grundsatz her bestehen deshalb im Hinblick auf die dem Arbeitgeber auch insoweit offenstehende Gestaltungsfreiheit gegen diese Regelung keine rechtlichen Bedenken. Die prämienschädliche Berücksichtigung von krankheitsbedingten Fehlzeiten verstößt insbesondere nicht gegen den Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes. Die Lohnfortzahlungsregelung soll die wirtschaftliche Sicherstellung des unverschuldete erkrankten Arbeiters gewährleisten (BAG AP Nr. 2 zu § 1 LohnFG). Diese Sicherstellung aber ist im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes erreicht, wenn dem erkrankten Arbeiter dasjenige Entgelt (vermindert um die ersparten Aufwendungen; vgl. § 2 Abs. 1 Satz 2 LohnFG) fortgezahlt wird, das er auch im Falle erbrachter Arbeitsleistungen gerade in der Krankheitszeit für die in dieser Zeit erbrachte Arbeitsleistung erhalten hätte. Aus dieser Sicht sind deshalb Bedenken gegen die Gültigkeit einer auf die tatsächliche Betriebsanwesenheit in einer anderen (längeren) Zeitspanne als der der Krankheitszeit abstellenden Gratifikationsregelung nicht angebracht.

- 8 -



Der Senat verkennt nicht, daß der drohende Wegfall oder die Beschränkung des Anspruchs auf eine Anwesenheitsprämie auch für den Fall, daß der Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank und deshalb an der Arbeit verhindert war, den Arbeitnehmer veranlassen könnte, trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit seiner Arbeit weiter nachzugehen. Es kann aber dahinstehen, ob schon deshalb die von der Beklagten getroffene Regelung gegen Sinn und Zweck des Lohnfortzahlungsgesetzes verstößt. Denn eine Jahresprämie von 240,- DM (bei Erfüllung der vollen jährlichen Normalarbeitszeit) wird einen sich vernünftig verhaltenden wegen Krankheit arbeitsunfähigen Arbeiter nicht dazu bestimmen können, seine (baldige) Wiedergesundung durch Fortsetzung der Arbeit oder vorzeitige Arbeitsaufnahme bei ernstlichen Erkrankungen zu gefährden, wenn er äußerstenfalls nur diesen Betrag durch Fehlzeiten innerhalb eines Jahres verlieren kann, gleichzeitig aber das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt nach Maßgabe des Lohnfortzahlungsgesetzes während der Krankheitszeit weiterbezieht.

Der Senat hat weiterhin geprüft, ob nicht Bedenken gegen die hier vorliegende Regelung über den Wegfall der Anwesenheitsprämie daraus herzuleiten sind, daß bereits bei vier entschuldigten Fehltagen der Arbeiter die Anwesenheitsprämie voll verliert. Nach dem Wortlaut der von der Beklagten insoweit getroffenen Regelung (vgl. Ziffer 3) wird bei entschuldigten Fehlzeiten pro Fehltag 25 % der Anwesenheitsprämie von 240,- DM, also ein Betrag von 60,- DM in Abzug gebracht. Andererseits liegt es bei unentschuldigten Fehlzeiten im Ermessen der Beklagten, geringfügige Fehlzeiten unberücksichtigt zu lassen (vgl. Ziffer 4). Der Senat trägt keine Bedenken gegen die Annahme, daß es der Beklagten offensteht, auch bei geringfügigen entschuldigten Fehlzeiten von deren Berücksichtigung abzusehen; er ist darüberhinaus der Auffassung, daß die Beklagte nach den das Arbeitsverhältnis beherrschenden Grund-

sätzen in aller Regel gehalten ist, geringfügige entschuldigte Fehlzeiten entweder gänzlich unberücksichtigt zu lassen oder sie doch nicht in Höhe von 25 % der Jahresprämie, also mit 60,- DM für jeden Fehltag, zu berücksichtigen. Aber auch eine Prüfung auf dieser Grundlage kann dem Klagebegehren nicht zum Erfolg verhelfen. Denn nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war der Kläger im Kalenderjahr 1970 vom 5. bis 27. Februar, vom 22. bis 29. Juni und vom 15. bis 30. September 1970 arbeitsunfähig krank; er war weiterhin an zwei Arbeitstagen im Oktober und November beurlaubt. Wenn die Beklagte deshalb den Kläger unter Berücksichtigung der sich so ergebenden Gesamtzahl von Fehltagen von dem Bezug der Anwesenheitsprämie nach ihren Richtlinien ausschloß, so ist das auch unter Berücksichtigung der sinngemäßen Auslegung der Regelung und der Grundsätze der §§ 315, 242 BGB nicht zu beanstanden.

Auf die Revision der Beklagten war daher das angefochtene Urteil aufzuheben und die Klage abzuweisen; die Revision des Klägers war zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 ZPO.

gez. Dr. Schröder

Siara

Bichler

Keller

Heidenreich

