

Für das Nachschlagewerk¹	Ja
Für die Fachpresse¹	Ja
Für die amtliche Sammlung¹	Nein

12 OKT 1972

Gesetz BGB § 611 Gratifikation, ZPO § 268 Nr 2

Leitsatz

Die auf Grund eigener ordentlicher Kündigung ausgeschiedenen Arbeitnehmer können die Auszahlung einer bereits verdienten, aber noch nicht falligen Treueprämie eist zu dem Zeitpunkt verlangen, zu dem sie auch an die im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmer ausbezahlt wird (im Anschluß an das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts bestimmte Urteil des Senats vom 27 Juli 1972 - 5 AZR 141/72 -)

Aktenzeichen 5 AZR 227/72

Urteil des BAG vom 12 Oktober 1972 LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. September 1972 durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Siara und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Roglin und Dr. Sohler für Recht erkannt

Auf die Revision des Klagers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 28. Februar 1972 - 5 Sa 68/71 - aufgehoben

Auf die Berufung des Klagers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 25. Mai 1971 - 10 Ca 200/71 - wie folgt abgeändert

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger

DM 24,59 sofort,

DM 299,54 am 31. Dezember 1972,

DM 299,55 am 31. Dezember 1977,

DM 225,93 am 31. Dezember 1982

zu zahlen

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits

V o n R e c h t s w e g e n '

- 2 -



Tatbestand

Der am 12. Dezember 1940 geborene Kläger war seit 1958 bei der Beklagten als Schiffbauer tätig. Er schied zum 31. März 1971 auf Grund einer eigenen Kündigung aus.

Die Beklagte gewährt ihren Stammarbeitern seit dem 1. März 1968 eine Treueprämie, zuletzt nach Maßgabe der von der Beklagten bekannt gemachten Bedingungen vom 8. Juli 1969. Die Bedingungen lauten wie folgt:

- "1. Die Deutschen I Werke gewähren allen Stammarbeitern eine Treueprämie von 0,20 DM 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. Ein Rechtsanspruch auf eine Anerkennung als Stammarbeiter besteht nicht.
4. Die Anerkennung als Stammarbeiter kann widerrufen werden, wenn der Arbeitnehmer Grund zur fristlosen Entlassung gibt, Betriebseigentum entwendet oder fahrlässig zerstört, unentschuldigt fehlt, wiederholt unpünktlich zur Arbeit erscheint, gegen die Betriebsinteressen verstößt oder das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt. Erfolgt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen, wird die im Dezember des betreffenden Jahres fällige Prämienzahlung beim Ausscheiden ausgezahlt, und es besteht Anspruch auf die nachstfallige Auszahlung des 5., 10. oder 15. Auszahlungsjahres, die zu dem vorgesehenen Termin vorgenommen wird. Weitere Ansprüche können nicht geltend gemacht werden. Der Anspruch auf die nachstfallige Auszahlung des 5., 10. oder 15. Auszahlungsjahres entfällt jedoch, wenn der Stammarbeiter von dem Angebot, das Arbeitsverhältnis erneut einzugehen, keinen Gebrauch macht.

5. Die Treueprämie wird im Dezember eines jeden Jahres in Höhe von 25 % des vollen Prämienatzes ausbezahlt. Im Dezember des 5., 10. und 15. Auszahlungsjahres wird außerdem von dem nicht zur Auszahlung gebrachten Teil der Treueprämie 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. Wird die Betriebseinrichtung der Gewährung einer Treueprämie nach Ziffer 2 aufgehoben, so ist der noch nicht zur Auszahlung gekommene Teil der Treueprämie nach Maßgabe der Ziffer 3 am Ende des 5., 10. und 15. Auszahlungsjahres an den Arbeitnehmer auszuzahlen.

Die angefallene Treueprämie wird bei der monatlichen Lohnabrechnung berücksichtigt. Erst bei der Fälligkeit und Auszahlung der Prämien werden die Lohnsteuer und die eventuellen anderen gesetzlichen Abgaben einbehalten."

Für die Zeit vom 1. März 1968 bis zum 31. März 1971 macht der Kläger mit seiner am 3. April 1971 eingegangenen Klage einen Betrag von 849,61 DM brutto mit der Begründung geltend, die Bestimmung der Nr. 5 der Bedingungen beinhalte eine unzulässig lange Bindungswirkung. Er habe deshalb Anspruch auf alsbaldige Zahlung. Nach dem Rechenwerk der Beklagten würde dem Kläger sogar noch ein höherer Betrag zustehen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie vertritt die Auffassung, der Anspruch auf die geltend gemachte Treueprämie entstehe nach Maßgabe der Nr. 5 erst mit der jeweiligen Fälligkeit und setze die fortbestehende Betriebszugehörigkeit voraus. Diese Voraussetzungen seien im vorliegenden Fall nicht erfüllt.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter und beantragt nunmehr hilfsweise, ihm



24,59 DM sofort, 299,54 DM am 31. Dezember 1972, 299,55 DM am 31. Dezember 1977 und 225,93 DM am 31. Dezember 1982 zu zahlen, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat hinsichtlich des Hilfsantrages Erfolg, weil der Verlust der schon verdienten Lohnzuschläge bei ordnungsgemäßer Kündigung durch den Arbeitnehmer eine unzulässige Kündigungserschwerung darstellt

1. Die Richtlinien enthalten generelle, zeitlich nicht begrenzte vertragliche Regelungen der Beklagten (auf Grund ihrer durch schlussiges Verhalten der Arbeitnehmer oder angenommener 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).

2. 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 besondere intensive oder erschwerte Arbeitsleistung ab, auch nicht den aus besonderen Aufwendungen des Arbeitnehmers. Die enggefaßte, 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, 5 = 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 ist von der "falligen" bzw. "nächst falligen" Zahlung die Rede, in Ziff. 5 Abs. 1 von dem "nicht zur Auszahlung gebrachten Teil der Prämie" und in Ziff. 5 Abs. 2 von dem Widerruf der Anerkennung als Stammarbeiter, durch den der Anspruch auf den noch nicht zur Auszahlung gekommenen Teil der Prämie "entfallen" soll. Ziff. 5 Abs. 3 legt ausdrücklich fest, die angefallene Treueprämie werde bei der monatlichen Lohnabrechnung berücksichtigt, Steuern und andere Abgaben aber erst "bei Fälligkeit und Auszahlung" einbehalten. Diese letztere Bestimmung, die in den Richtlinien des tatsächlich ähnlich gelagerten Rechtsstreits 5 AZR 141/72 (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung und im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts bestimmte Urteil des Senats vom 27. Juli 1972) fehlte, verdeutlicht noch besonders, daß es sich nicht um aufschiebend bedingte Ansprüche im Sinne des § 158 Abs. 1 BGB handelt, sondern um bereits vollwirksam entstandene Ansprüche, deren Fälligkeit lediglich hinausgeschoben ist. Die Richt-



linien gehen in Ziff. 5 Abs. 2 in Wahrheit auch davon aus, der Anspruch auf entstandene, aber noch nicht fällige Teile der Treueprämie sei durch den Widerruf der Eigenschaft als Stammarbeiter auflösend bedingt (§ 158 Abs. 2 BGB). 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.

3 Ist aber die Treueprämie für die Jahre 1968 bis 1971 – zum Teil bereits seit Jahren – verdient, so würde es eine unzulässige Kündigungserschwerung darstellen, wenn die bereits entstandenen Ansprüche durch einen Widerruf der Eigenschaft als Stammarbeiter wieder zunichte gemacht werden konnten, wie es in Ziff. 4 Abs. 1 i. Verb. mit Ziff. 5 Abs. 2 vorgesehen ist. Ein Widerruf der Stammarbeiter-eigenschaft darf sich im Falle einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht auf bereits verdienten Lohn 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 um das, daß bestimmte Leistungszulagen oder Prämien für die Zukunft nicht mehr gewahrt werden sollten. Diese Lohnzuschläge gelten 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 ausgeschlossen 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. 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 Auszahlungstermin für die Zahlung einer Sondervergütung in einem engen zeitlichen Zusammenhang mit dem Bezugszeitraum steht. Nur dann rechnet die zulässige Dauer der Bindungswirkung erst vom Zeitpunkt der Auszahlung an (vgl. BAG AP Nr. 20, 64 zu § 611 BGB Gratifikation und das nicht veröffentlichte Urteil vom 26. Juni 1969 - 5 AZR 533/68-)

4 Ein bemerkenswerter Fall des Auseinanderklaffens des Bezugszeitraums und der Fälligkeit des Anspruchs, verbunden mit dessen möglichem Wegfall bei früherem Ausscheiden liegt aber hier vor. Bereits verdiente Lohnzuschläge (s. Ziff. 2) 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 der eigenen Berechnung der Beklagten handelt es sich hier immerhin um einen Betrag, der insgesamt fast 1 000,-- DM ausmacht. Aber selbst wenn man mit der Beklagten darauf abstellt, daß die Treueprämie jeweils nur 1,5 % des Arbeitseinkommens ausmache, so würde sich nach der Berechnung des Senats ergeben, daß für diese "kaum ernst zu nehmende Rechnungsgroße" überhaupt keine Betriebstreue verlangt werden konnte (vgl. zur Weihnachtsgratifikation bis 100,-- DM BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation)

5 Eine derartig lange 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 doppelte 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 -, [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 und 204 = AP Nr. 22, 24 und auch unter 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 nachtraglich entfallen. Das gilt 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 1968 bis 1971 jeweils angefallenen Stundenzuschläge ergibt sich, daß eine Bindungswirkung entweder überhaupt nicht bzw. jedenfalls nicht über den vom Kläger eingehaltenen Kündigungstermin hinaus in Betracht kommt.

6. Der Widerruf der Anerkennung als Stammarbeiter gemäß Ziff. 4 Abs. 1 der Richtlinien mit der Folge des rückwirkenden Wegfalls der Treueprämie nach Ziff. 5 Abs. 2 a.a.O. 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 BCB Lohnzuschlag, AP Nr. 10 zu § 315 BGB). Der Kläger ist so zu stellen, als ob die Anerkennung als Stammarbeiter nicht widerrufen worden wäre.

7. Demnach hat der Kläger aber auch nur Anspruch auf Zahlung der Treueprämie zu den Zeitpunkten, die in den Bedingungen vom 8. Juli 1969 festgelegt sind, nicht auf alsbaldige Auszahlung des gesamten Betrages. Deshalb hat die Revision nur hinsichtlich des Hilfsantrags, nicht aber für den Hauptantrag Erfolg. Der Kläger darf nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden als die Arbeitnehmer, deren Anerkennung als Stammarbeiter nicht widerrufen worden ist. Die gegenteilige Auffassung würde den von der Beklagten verfolgten und an sich legitimen Zweck, die Betriebstreue der Arbeitnehmer zu honorieren, in das Gegenteil verkehren. Für Falligkeit und Auszahlung übertariflicher auf freiwilliger Grundlage beruhender Lohnbestandteile kann der Arbeitgeber zusätzliche Bedingungen aufstellen. Es ist grundsätzlich zulässig, die Falligkeit solcher Lohnanteile hinauszuschieben, insbesondere wenn es sich um Beträge handelt, die nur einen geringen Teil der gesamten Lohnsumme ausmachen. Nur auf diese Weise ist z. B. eine betriebliche Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand möglich. Die Tatsache des vorzeitigen Ausscheidens von Arbeitnehmern auf Grund eigener ordnungsgemäßer und ordentlicher Kündigung führt nicht zwingend zu einem anderen Ergebnis. Auch diese Arbeitnehmer konnten nach den auch für sie geltenden Bedingungen der Beklagten nicht mit einer früheren Auszahlung der Treueprämie rechnen. Im übrigen wurden sie gegenüber den im Betrieb verbleibenden Arbeitnehmern bei früherer Auszahlung einen finanziellen Vorteil erhalten. Dieser Auffassung des Senats stehen auch nicht die Rechtsgrundsätze über die zulässige Dauer der Bindungswirkung bei zeitlichem Auseinanderfallen des Bezugszeitraums und des Zahlungstermins einer Sondervergütung entgegen (vgl. BAG AP Nr. 20 und



64 zu § 611 BGB Gratifikation). Diesen Entscheidungen ist nur zu entnehmen, daß bei einer unangemessenen Verzögerung der Zahlung die zulässige Bindungsdauer nicht vom Auszahlungszeitpunkt, sondern ggfs von einem früheren Zeitpunkt an rechnen wurde mit der Folge, daß die Rechtsstellung des Arbeitnehmers bei späterem Ausscheiden nicht mehr beeinträchtigt wird.

8. Da nach den vorstehenden Ausführungen die Fälligkeit der Treueprämie jeweils erst zu den in den Bedingungen vom 8. Juli 1969 festgelegten Zeitpunkten eintritt, sind diese Ansprüche weder verjährt noch verfallen. Insbesondere greift auch die Ausschlußfrist des § 14 des Manteltarifvertrages für Arbeiter in der Berliner Metallindustrie vom 15. Februar 1971 nicht durch. Der Kläger war am 31. März 1971 ausgeschieden und hat bereits am 3. April 1971 die vorliegende Klage erhoben.

9. Der Kläger konnte auch noch in der Revisionsinstanz den Hilfsantrag stellen. Es liegt entgegen der Auffassung der Beklagten keine in der Revisionsinstanz unzulässige Klageänderung vor, sondern infolge des Übergangs zur Klage auf zukünftige Zahlung (§ 257 ZPO) statt auf sofortige Zahlung eine Klagebeschränkung im Sinne des § 268 Nr. 2 ZPO (vgl. BAG 17, 331 [334] = AP Nr. 104 zu § 242 BGB Rückgehalt für Übergang von der Klage auf zukünftige Leistung zur Feststellungsklage).

Aus alledem ergibt sich, daß die Revision mit ihrem Hilfsantrag Erfolg hat, während dem Hauptantrag nicht stattgegeben werden kann.

ge' Dr. Auffarth

Siara

Bichler

Roglin

Dr. Sohler



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)