

Aktenzeichen: 5 AZR 419/79

LAG Nürnberg

Urteil des BAG vom 30. Oktober 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e



5 AZR 419/79

3 Sa 45/78 Nürnberg

Verkündet am
30. Oktober 1981

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. Oktober 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

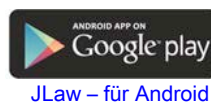
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 21. Februar 1979 - 3 Sa 45/78 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten, die Supermärkte und SB-Warenhäuser betreibt, ab 1. Juli 1975 als Hausleiter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eigener Kündigung des Klägers am 30. September 1976.

Bei der Beklagten besteht ein sogenanntes Vermögensbildungssystem, durch das die leitenden Angestellten neben den monatlich zu zahlenden Bruttobezügen am Unternehmensgewinn beteiligt sind in der Weise, daß die Gewinne nach einem Punktesystem verteilt werden. Das Punktesystem reicht von einem Punkt für den Abteilungsleiter bis zu zehn Punkten für den Geschäftsführer. Nach § 14 des zwischen den Parteien geschlossenen Dienstvertrages war der Kläger mit vier Punkten an dem Vermögensbildungssystem beteiligt. Der Wert eines Punktes wurde von der Beklagten jeweils festgesetzt; im Jahre 1972 betrug er 6.000,-- DM, im Jahre 1973 8.000,-- DM, im Jahre 1974 10.000,-- DM, im Jahre 1975 16.000,-- DM und im Jahre 1976 0,00 DM. Die Beträge sollten jeweils fünf Jahre nach Ablauf des Geschäftsjahres ausbezahlt werden, um damit möglicherweise zwischenzeitlich auftretende Verluste des Unternehmens auffangen zu können. Die Einzelheiten über das Vermögensbildungssystem sind nicht schriftlich niedergelegt.

In einem vor Abschluß des Dienstvertrages an den Kläger gerichteten Schreiben vom 16. August 1974 hatte die Beklagte zu ihrem Vermögensbildungssystem folgendes ausgeführt:

"Diese Gewinne sind für alle unsere Mitarbeiter besonders interessant, da sie nach unserem neuartigen Vermögensbildungssystem als Lohnnachzahlung zum größten Teil an die Mitarbeiter verteilt werden. Nur der Teil, der zur Erhöhung des Eigenkapitals notwendig ist, verbleibt dem Unternehmen.

Selbstverständlich bezahlen wir für gute Mitarbeiter auch überdurchschnittliche Gehälter, so daß unsere Gewinnanteile tatsächlich etwas Zusätzliches bedeuten."

Der Kläger ist der Auffassung, er sei für die Jahre 1975 und 1976 jeweils anteilig nach seiner Beschäftigungszeit an dem Vermögensbildungssystem der Beklagten zu beteiligen.

- 3 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

Für das Jahr 1975 sei seine Gewinnbeteiligung entsprechend seiner Beschäftigungszeit von sechs Monaten mit zwei Punkten, für das Jahr 1976 für neun Monate mit drei Punkten zu bewerten.

Der Kläger hat, soweit für das Revisionsverfahren von Interesse, beantragt,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihn entsprechend dem Dienstvertrag vom 8. Oktober 1974 anteilig für das Jahr 1975 und für das Jahr 1976 an dem Vermögensbildungssystem zu beteiligen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger sei für die Jahre 1975 und 1976 nicht an dem Vermögensbildungssystem zu beteiligen. Ansprüche aus dem Vermögensbildungssystem bestünden nur dann, wenn der Angestellte während eines gesamten Kalenderjahres bei ihr beschäftigt gewesen sei. Darüber hinaus verfielen die Ansprüche auch dann, wenn der Angestellte aufgrund eigener Kündigung ausscheide. Im übrigen entstehe ein Rechtsanspruch auf Beteiligung an dem Vermögensbildungssystem erst dann, wenn dem Angestellten am Ende des Geschäftsjahres eine Urkunde über die Gewinnpunkte ausgehändigt werde.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag des Klägers entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

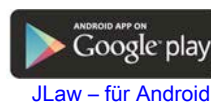
Das Berufungsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Kläger für die Jahre 1975 und 1976 anteilig für die Dauer seiner Beschäftigungszeit an ihrem Vermögensbildungssystem zu beteiligen.

I.1. Als Anspruchsgrundlage kommt § 14 Satz 1 des zwischen den Parteien geschlossenen Dienstvertrages in Betracht. Danach ist der Kläger in der Weise an dem Vermögensbildungssystem der Beklagten beteiligt, daß er pro Beschäftigungsjahr Gewinnanteile in Höhe von vier Punkten erhält. Die näheren Einzel-

- 4 -



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



- 4 -

heiten des Vermögensbildungssystems ergeben sich aus dem
Mitarbeitsvertrag nicht; sie sind auch sonst nicht schriftlich
festgelegt.

2. Das Berufungsgericht hat über die nähere Ausgestaltung
des Vermögensbildungssystems Beweis erhoben. Es hat festgestellt,
daß nur solche Mitarbeiter einen Anspruch auf die Sonderzu-
wendung haben, die ein volles Kalenderjahr bei der Beklagten
tätig waren. Mitarbeiter, die im Laufe des Kalenderjahres
in die Dienste der Beklagten getreten oder aus deren Diensten
ausgeschieden sind, sollten dagegen nicht anspruchsberechtigt
sein. In dieser Weise sei die Beklagte seit Bestehen des
Vermögensbildungssystems verfahren. Das sei dem Kläger auch
bekannt gewesen.

3. An diese Feststellungen ist das Revisionsgericht nach
§ 561 ZPO gebunden, da sie von der Revision mit Verfahrens-
rügen nicht angegriffen sind.

II. Gegen diese rechtliche Ausgestaltung des Vermögensbildungs-
systems bestehen, jedenfalls soweit die Anspruchsberechtigung
jeweils an eine ganzjährige Tätigkeit geknüpft ist, keine
materiell-rechtlichen Bedenken.

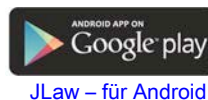
1. Das Berufungsgericht hat die in § 14 des Dienstvertrages
geregelte Beteiligung an dem Vermögensbildungssystem nach
Gratifikationsgrundsätzen beurteilt. Es hat dabei offengelassen,
ob es sich bei den Anteilen um eine Gewinnbeteiligung in
Form einer Tantieme oder um eine Jahresabschlußvergütung
handelt. Nach seiner Auffassung sind die Gewinnanteile jeden-
falls nicht als Lohn im engeren Sinne anzusehen, sondern
stellen eine Gratifikation dar.

2. Bei dieser Auslegung des Dienstvertrages hat das Be-
rufungsgericht sich an die in §§ 133, 157 BGB enthaltenen
Auslegungsregeln gehalten und auch die vom Bundesarbeitsgericht
zur Gratifikationsrechtsprechung entwickelten Auslegungsgrund-
sätze beachtet (grundlegend hierzu Urteil des erkennenden
Senats vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu
§ 611 BGB Gratifikation [zu 3 der Gründe]).

- 5 -



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



a) Der Senat hat bereits in der Entscheidung vom 21. Februar 1974 (AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 der Gründe]) unter Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung ausgeführt, daß auch Jahresabschlußvergütungen zulässige Formen einmaliger Sonderleistungen des Arbeitgebers seien, die bei entsprechender Zweckbestimmung nach Gratifikationsgrundsätzen zu behandeln seien.

b) Im vorliegenden Fall ist allerdings gerade die Zweckbestimmung der Beteiligung am Vermögensbildungssystem zwischen den Parteien streitig. Entgegen der Auffassung der Revision läßt sich aus der Gesamtgestaltung der Vergütungsregelung nicht erkennen, daß die Gewinnbeteiligung ein Teil des Entgelts sein soll. Sie wird zwar nur an einzelne Arbeitnehmer, nämlich die leitenden Angestellten gezahlt und ist insofern auch eine Art Tantieme. Sie ist ferner davon abhängig, daß in der Firma ein Gewinn erwirtschaftet wird. Dies macht sie jedoch noch nicht zu einem echten Gehaltsbestandteil. Maßgeblich ist vielmehr, daß die Gewinnbeteiligung unabhängig von der individuellen Leistung und dem persönlichen Erfolg des Arbeitnehmers gezahlt wird und vor allem, daß der Beklagten freistand, ob und in welcher Höhe sie am Ende des Geschäftsjahres einen Gewinn an ihre leitenden Angestellten verteilte.

Etwas anderes ist auch nicht aus der Staffelung zu schließen. Zwar wird damit die jeweilige Stellung des leitenden Angestellten in dem Unternehmen berücksichtigt. Daraus ist jedoch noch nicht zu erkennen, daß mit der Staffelung gerade die eigene Leistung des Arbeitnehmers honoriert werden soll. Bei einem Monatsgehalt von zuletzt 4.500,-- DM ist die leistungsbezogene Vergütung des Klägers auch nicht als so gering anzusehen, daß die Gewinnbeteiligung von der Natur der Sache her als zusätzliches leistungsbezogenes Gehalt angesehen werden müßte.

Daß es sich nach ihrer Zweckbestimmung um eine leistungsunabhängige zusätzliche Sonderzuwendung handelt, ergibt sich auch aus dem Schreiben der Beklagten vom 16. August 1974, in dem die Gewinnanteile ausdrücklich als etwas "Zusätzliches" neben den als überdurchschnittlich angegebenen Gehältern



- 6 -

bezeichnet werden.

3. Bei dem nach § 14 des Dienstvertrages zu zahlenden Gewinnanteil an die leitenden Angestellten handelt es sich somit um eine Sondervergütung mit Mischcharakter, die nach Gratifikationsgrundsätzen zu beurteilen ist. Das bedeutet, daß die Beklagte Bedingungen aufstellen konnte, nach denen die Gewinnbeteiligung zu gewähren war.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist es zulässig, Arbeitnehmer in gekündigter Stellung ebenso wie Arbeitnehmer, die vor dem Ende des Bezugszeitraumes ausscheiden, von einer Gratifikationsgewährung auszunehmen. Das gilt auch für Abschlußvergütungen, Jahresprämien und ähnliche Vergütungen, die vom Arbeitgeber als Sonderleistungen an die Arbeitnehmer ausgezahlt werden (AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Erforderlich ist jedoch, daß solche Einschränkungen als Anspruchsvoraussetzung aus der Vergütungszusage eindeutig erkennbar sind (vgl. zusammenfassend BAG AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation). Dem Kläger war nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bei Abschluß des Dienstvertrages bekannt, daß er am Vermögensbildungssystem nur im Falle seiner ganzjährigen Beschäftigung beteiligt werde. Deshalb ist die in § 14 des Dienstvertrags enthaltene Zusage nur mit dieser einschränkenden Voraussetzung zum Vertragsinhalt geworden.

III. Da der Kläger weder im Jahre 1975 noch im Jahre 1976 ganzjährig bei der Beklagten beschäftigt war, hat er keinen Anspruch, für diese Jahre an dem Vermögensbildungssystem der Beklagten beteiligt zu werden. Auf die übrigen von der Beklagten weiter genannten Voraussetzungen kommt es mithin nicht mehr an. Es braucht daher auch nicht erörtert zu werden, ob diese weiteren Bedingungen, etwa, daß der Anspruch erst mit Aushändigung einer Urkunde entsteht, daß Ansprüche verfallen, wenn der Angestellte aufgrund eigener Kündigung ausscheidet und daß die Gutschriften verwendet werden dürfen, um Verluste der Firma in späteren Jahren auszugleichen, rechtswirksam

- 7 -



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



- 7 -

vereinbart werden konnten.

Dr. Thomas

Werner

Dr. Heither

Dr. Schönherr

Michels-Holl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)