

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; BetrVG § 77 Betriebsvereinbarung; BGB § 305 Billigkeitskontrolle

- Leitsätze: 1. Werden in einer betrieblichen Regelung über eine "Jahresprämie" solche Mitarbeiter vom Bezug ausgeschlossen, die vor dem 31. Mai des auf das Prämienjahr folgenden Jahres aus der Firma ausscheiden oder die sich an diesem Tage in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, so gilt diese Ausschlußklausel nicht für solche Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen gekündigt hat.
2. Leitsatz 1 gilt auch dann, wenn die betriebliche Regelung in der Form einer Betriebsvereinbarung erlassen ist.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 48/74

Urteil des BAG vom 13. September 1974 LAG Düsseldorf



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



Im Namen des Volkes!

5 AZR 48/74

6 Sa 852/73 Düsseldorf

Urteilstenor zugestellt
am 13. September 1974

gez. Möckel,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 11. September 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Wendel sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Dr. Hirt für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Dezember 1973 - 6 Sa 852/73 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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 Klägerin war bei der Beklagten in der Zeit vom 17. November 1970 bis 31. Dezember 1972 als teilzeitbeschäftigte Abteilungsaufsicht tätig. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen zum 31. Dezember 1972 gekündigt.

Im vorliegenden Verfahren macht die Klägerin die Zahlung einer Jahresprämie für das Jahr 1972 in der unstreitigen Höhe von 702,-- DM geltend. Sie stützt den Anspruch auf eine Betriebsvereinbarung, die die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat am 8. Februar 1972 abgeschlossen hat. Diese Betriebsvereinbarung lautet wie folgt:

"Betr.: Jahresprämie

Zwischen

der Geschäftsleitung der K GmbH, Köln,

u n d

dem Gesamtbetriebsrat der K GmbH, Köln,

wird heute nachstehende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

1. Alle festangestellten Mitarbeiter der K GmbH erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bedingungen eine Jahresprämie.
2. Die Jahresprämie beträgt grundsätzlich ein auf das abgelaufene Kalenderjahr bezogenes Durchschnitts-Monatsfixum (Gehalt/Lohn).
3. Sie wird zusammen mit dem Maigehalt/-Lohn jeweils für das zurückliegende Kalenderjahr ausgezahlt.
4. Bezugsberechtigt sind alle festangestellten Mitarbeiter der K GmbH, soweit sie nicht eine vertraglich zugesicherte Tantieme oder sonstige Jahresabschlußvergütung für das Prämienjahr erhalten.
5. Bezugsberechtigte Mitarbeiter, die vor dem 31. Mai des auf das Prämienjahr folgenden Jahres aus der Firma ausscheiden oder die sich an diesem Tage in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, verlieren den Anspruch auf die Jahresprämie (vgl. aber Ziff. 8 g). Die ggf. bereits ausgezahlte Jahresprämie ist als Gehalts- bzw. Lohnvorschuß zurückzuerstatten bzw. anlässlich der Gehalts-/Lohnabrechnung einzubehalten.



6. Bezugsberechtigte Mitarbeiter, die nicht während des vollen Prämienjahres in einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis zur Firma gestanden haben, erhalten als Jahresprämie sovielen Zwölftel ihres durchschnittlichen Monatsfixums, wie sie volle Monate während des Prämienjahres in der Firma beschäftigt gewesen sind.
7. Berechnungsgrundlage für die Jahresprämie ist das vom bezugsberechtigten Mitarbeiter im Prämienjahr erzielte durchschnittliche Brutto-Monatsfixum (Gehalt/Lohn), also einschließlich übertariflicher Zulagen sowie tariflicher und außertariflicher Sozialzulagen. Unberücksichtigt bleiben dagegen Verkaufsprämien, Überstundenvergütungen sowie alle einmaligen Zuwendungen wie Weihnachts-Sonderzuwendungen, Jahresprämie, Urlaubsgeld, Beihilfen und dergleichen.
8. Regelung für besondere Fälle:
- a) Teilzeitbeschäftigte
Bei festangestellten Teilzeitbeschäftigten ist grundsätzlich das Entgelt für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zugrunde zu legen.
-
- g) Ausscheiden aus Altersgründen und Invalidität
Mitarbeiter, die im Prämienjahr bis zum 31. Dezember tätig waren, aber vor dem Auszahlungstermin wegen Erreichung der Altersgrenze oder durch Invalidität in den Ruhestand treten, sind jahresprämienberechtigt.
Mitarbeiter, die im Laufe des Prämienjahres wegen Erreichung der Altersgrenze oder durch Invalidität in den Ruhestand getreten sind, partizipieren an der Jahresprämie entsprechend der geleisteten Arbeitszeit.
-
9. Diese Betriebsvereinbarung über die Zahlung einer Jahresprämie gilt vorbehaltlich einer tarifvertraglichen Vereinbarung über die Zahlung eines vollen oder teilweisen 13. Monatsgehaltes oder einer vergleichbaren Regelung.
10. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung rechtsunwirksam sein, behalten die übrigen Regelungen gleichwohl ihre Gültigkeit.
Sollte die Betriebsvereinbarung insgesamt rechtsunwirksam sein, besteht Einigkeit darüber, daß aus den geleisteten Zahlungen keine Ansprüche für die Zukunft hergeleitet werden können.



- 4 -

11. Diese Betriebsvereinbarung kann beiderseits mit einer Frist von 3 Monaten zu jedem Monatsende gekündigt werden. Dabei betrifft eine Kündigung die Jahresprämie des laufenden Prämienjahres nur dann, wenn sie bis spätestens 30. September zugegangen ist.

12. Diese Betriebsvereinbarung gilt ab 1. Januar 1972."

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 702,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hält den Anspruch auf Grund von Nr. 5 der Betriebsvereinbarung für nicht begründet.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Die in der Betriebsvereinbarung geregelte Jahresprämie hat eine zweifache Funktion.

Zum einen ist sie Entgelt für die im Bezugsjahr erbrachte Arbeitsleistung. Das ergibt sich bereits aus der Bezeichnung als "Jahresprämie", im übrigen auch daraus, daß die Prämie sich in der Höhe nach dem durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelt richtet (Nr. 2 und 7), daß für solche Mitarbeiter, die nicht während des vollen Prämienjahres für die Beklagte gearbeitet haben, eine Zwölftelung vorgesehen ist (Nr. 6), sowie daraus, daß die Betriebsvereinbarung unter dem Vorbehalt einer tarifvertraglichen Vereinbarung über die Zahlung eines vollen oder teilweisen 13. Monatsgehaltes oder einer vergleichbaren Regelung steht (Nr. 9).

Zum anderen soll die Jahresprämie ein Anreiz sein, bis zum Stichtag in den Diensten der Beklagten zu bleiben. Das zeigt die

- 5 -



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



- 5 -

zwischen den Parteien umstrittene Regelung in Nr. 5 der Betriebsvereinbarung, wonach solche Mitarbeiter den Anspruch auf die Jahresprämie verlieren, die vor dem 31. Mai des auf das Prämienjahr folgenden Jahres aus der Firma ausscheiden oder die sich an diesem Tage in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden. Diese Bestimmung ist anders nicht verständlich. Insofern ist die Jahresprämie zugleich Entgelt für die von den Arbeitnehmern erwartete Betriebstreue.

2.a) Das Bundesarbeitsgericht hat es in ständiger Rechtsprechung grundsätzlich für zulässig erachtet, bei Gratifikationen und ähnlichen Sondervergütungen durch Ausschlußklauseln der hier vorliegenden Art oder durch Rückzahlungsvorbehalte (Bindungsklauseln) in bestimmten durch die Rechtsprechung gezogenen Grenzen vergangenheits- und zukunftsbezogene Zweckbestimmungen miteinander zu verbinden und damit solche Vergütungen als Entgelt sowohl für bereits geleistete Arbeit wie für künftig erwartete Betriebstreue auszugestalten (vgl. Urteile vom 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - [demnächst] AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2 der Gründe]; vom 25. Februar 1974 - 5 AZR 225/73 - [demnächst] AP Nr. 80 aaO [zu 2 b der Gründe]; und vom 20. März 1974 - 5 AZR 327/73 - [demnächst] AP Nr. 82 aaO [zu 2 a der Gründe]; zu den insoweit vergleichbaren Gratifikationen mit Rückzahlungsvorbehalt besonders auch Schwerdtner, Anm. zu AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II]). Daran hält der Senat fest.

b) Nur bei solchen Formen von Arbeitsentgelt hat das Bundesarbeitsgericht Bindungsklauseln die Anerkennung verweigert, die zum Lohn im engeren Sinne zu rechnen sind, weil sie entweder als Zulage zum Zeitlohn gezahlt werden oder als Leistungslohn nach dem Leistungserfolg des Einzelnen berechnet werden (so für übertarifliche Bezahlung in AP Nr. 28 zu Art. 12 GG, für die sogen. Stamarbeiterzulage in AP Nr. 75 zu § 611 BGB Gratifikation - auch zur Veröffentlichung

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

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen - und AP Nr. 77 zu § 611 BGB Gratifikation sowie für die Provision eines angestellten Immobilienkaufmanns in dem Urteil vom 12. Januar 1973 - 3 AZR 211/72 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 87 a HGB [zu II der Gründe]; vgl. auch Buchner, Anm. zu AP Nr. 77 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1, c (2), Bl. 5 R]). Nichts anderes ist gemeint, wenn der Senat Bindungsklauseln nur bei solchen Sondervergütungen (z.B. Gratifikationen, Abschlußprämien, zusätzliches Urlaubsgeld) für zulässig erachtet, "die nicht unmittelbar der Abgeltung der Arbeitsleistung dienen" (kritisch hierzu Schwerdtner, [demnächst] Anm. zu AP Nr. 79 zu § 611 BGB Gratifikation [zu IV]). In ähnlicher Weise will die Angestelltenkammer Bremen Bindungsklauseln ausschließen, soweit es sich um Zahlungen aus einem zum "Leistungsbereich des Arbeitnehmers" gehörenden Anlaß handelt (Gratifikationsvorschriften für Angestellte, Heft 11 der Schriftenreihe der Angestelltenkammer Bremen, Stand vom 1. April 1973 [§ 2]).

Der Grund, warum Lohn im engeren Sinn nicht mit Bindungsklauseln belastet werden darf, liegt darin, daß das nach der Arbeitsleistung des Einzelnen - im Zeit- oder im Leistungslohn - bemessene Entgelt verdient ist, sobald der Arbeitnehmer die Leistung erbracht hat. Es ist aber willkürlich und weder mit dem durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleisteten Recht auf Wechsel des Arbeitsplatzes noch mit dem Gleichbehandlungsgebot vereinbar, wenn ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß beendet, dafür durch Entzug eines bereits verdienten Lohnanteils bestraft wird.

c) Diese Einschränkung spielt hier jedoch keine Rolle. Die von der Beklagten gezahlte Jahresprämie ist nicht unmittelbar leistungs- oder erfolgsbezogen und gehört nicht zum Lohn in dem gekennzeichneten engeren Sinn. Es ist deshalb grundsätzlich nichts dagegen einzuwenden, daß der Anspruch von vornherein an die Bedingung geknüpft ist, daß der Arbeitnehmer am 31. Mai des auf das Prämienjahr folgenden Jahres noch in den Diensten der Beklagten steht.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

d) Es bestehen auch keine Bedenken wegen der Dauer der Bindung. Die Klägerin, die schon vor der Auszahlung ausgeschieden war, stand zu keiner Zeit unter dem Druck eines Rückzahlungsvorbehalts. Es besteht auch kein Anlaß, die Wahl des Stichtages (31. Mai) als willkürlich anzusehen (BAG, Urteil vom 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - [demnächst] AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 4 der Gründe]).

3.a) Das Landesarbeitsgericht hat aber mit Recht die Ausschlußklausel der Betriebsvereinbarung eingeschränkt und es für unzulässig erklärt, auch solchen Arbeitnehmern die Jahresprämie zu verweigern, die vor dem Stichtag aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung ausscheiden oder die aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung am Stichtag in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen.

In einem solchen Fall wird der Arbeitnehmer durch die Beklagte gehindert, sich betriebstreu zu erweisen. Es ist ein widersprüchliches Verhalten und deshalb rechtsmißbräuchlich, eine Jahresprämie als Entgelt dafür auszusetzen, daß der Arbeitnehmer im Bezugsjahr im Dienst des Arbeitgebers gearbeitet hat und darüber hinaus im Betriebe verbleibt, zugleich aber einem solchen Mitarbeiter die in Aussicht gestellte Jahresprämie zu versagen, wenn er diese Prämie durch Mitarbeit während des ganzen Bezugszeitraumes verdient hat und bereit gewesen ist, dem Betrieb auch weiterhin anzugehören. Ein solcher Arbeitnehmer hat die von ihm erwartete Leistung, soweit es an ihm liegt, voll erbracht; dann darf ihm die Gegenleistung nicht verweigert werden.

In AP Nr. 72 und 73 zu § 611 BGB Gratifikation hat der Senat für Bindungsklauseln bei zusätzlichen Sonderleistungen des Arbeitgebers den Auslegungsgrundsatz aufgestellt, daß im Zweifel der Fall nicht erfaßt sei, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen kündigt. Der Senat geht jetzt mit dem Landesarbeitsgericht einen Schritt weiter: Eine Bindungsklausel kann diesen Fall nicht erfassen.



Die Regelung ist insoweit eine mißbräuchliche Vertragsgestaltung und deshalb unwirksam. Man kann auch sagen, daß es rechtsmißbräuchlich ist, wenn ein Arbeitgeber sich im Fall einer betriebsbedingten Kündigung auf die Ausschlußklausel beruft.

Wollte man die Ausschlußklausel auf den Fall einer betriebsbedingten Kündigung anwenden, würde der Bezug von einem Umstand abhängig gemacht, der von den Arbeitnehmern nicht beeinflusst werden kann, sondern von äußeren Umständen und vom Willen des Arbeitgebers abhängig ist. Es kommt hinzu, daß der durch die Kündigung ohnehin benachteiligte Arbeitnehmer noch zusätzlich durch den Ausschluß von der Prämie bestraft würde. Das geht nicht an. (Vgl. zu der Frage auch Schwerdtner, Anm. zu AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation [zu III 2, Bl. 67]).

b) Die Beklagte kann sich hiergegen nicht mit Erfolg auf das Urteil des Senats BAG 17, 142 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation berufen. In jenem Fall war das Arbeitsverhältnis des Klägers aus Gründen in seinem Verhalten gekündigt worden; der vorliegende Rechtsstreit gibt keinen Anlaß, auf das Problem der Bindungsklauseln bei verhaltensbedingter Kündigung einzugehen. Der jenem Urteil vorangestellte Leitsatz ist allerdings zu weit gefaßt. Soweit daraus gefolgert werden könnte, der Arbeitgeber dürfte Arbeitnehmer in gekündigter Stellung auch dann vom Bezug einer Sondervergütung ausnehmen, wenn er selbst das Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen gekündigt hat, hält der Senat daran nicht fest.

c) Nach allem ist Nr. 5 der Betriebsvereinbarung insoweit unwirksam, wie sie den aus betriebsbedingten Gründen ausscheidenden Mitarbeiter, der im übrigen die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, vom Prämienbezug ausschließt. Eine solche teilweise Unwirksamkeit hat nach der ausdrücklichen Regelung in Nr. 10 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung die Folge, daß die übrigen Regelungen der Betriebsvereinbarung gleichwohl ihre Gültigkeit behalten. Die Klägerin kann deshalb die Jahresprämie verlangen.



4. Das Ergebnis - Teilunwirksamkeit der Ausschlußklausel - ist unabhängig davon, daß die Prämienregelung der Beklagten in der Rechtsform einer Betriebsvereinbarung erlassen worden ist. Es ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, daß auch der Inhalt einer Betriebsvereinbarung der Billigkeitskontrolle durch das Gericht unterliegt; für die Betriebsvereinbarung gelten andere Maßstäbe als gegenüber einem Tarifvertrag, der von gleichberechtigten Partnern des Arbeitslebens ausgehandelt wird (BAG 22, 252 [266 f.] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B IV 3 b der Gründe]; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Bem. 156 und Bem. 76 mit weiteren Nachweisen).

gez. Dr. Hilger

Dr. Heither

Wendel

Werner

Dr. Hirt

