

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

7. JUNI 1972

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; LohnFG § 3 Abs. 1 Satz 1

Leitsätze:

- 1) Eine arbeitgeberseitige Regelung des Inhalts, daß der Anspruch auf eine freiwillige zusätzliche Sonderleistung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor dem Erreichen eines bestimmten Stichtages entfallen soll, umfaßt im Zweifel nicht den Fall, daß der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen kündigt (im Anschluß an das Urteil vom 27. April 1972 - 5 AZR 449/71 - demnächst AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation).
- 2) Der Arbeitgeber kann bei der Gewährung zusätzlicher Sonderleistungen krankheitsbedingte Fehlzeiten jedenfalls dann als anspruchsmindernd bezeichnen, wenn sie der Arbeitnehmer nicht unverzüglich angezeigt hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 495/71

Urteil des BAG vom 7. Juni 1972 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 7. Juni 1972

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 31. Mai 1972 durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Siara und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichter Weimer und Dr. Sohler für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. August 1971 - 10 Sa 498/71 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



Tatbestand:

Der Kläger war seit Februar 1970 bei der Beklagten als Schweißer beschäftigt. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 16. Dezember 1970 gekündigt. Gegen die Kündigung hat der Kläger sich nicht gewandt.

Mit der Klage fordert der Kläger die Zahlung einer Dividende gemäß der Zusage der Beklagten vom 20. Februar 1970. Die Zusage lautet:

"Sie können für das Jahr 1970 eine Dividende von ca. DM 1.800,-- und mehr oder wenn Sie so wollen, eine 10%-ige Stundenlohnaufbesserung erreichen.

Aufgrund der geleisteten Stunden von 1969 (berechnet mit 10 % eines Stundenlohnes) ist es im Schnitt jedem möglich, die Dividende zu erreichen.

Sie werden nun sagen, warum ist die Firma so großzügig, das sind wir nur, wenn Sie regelmäßig Ihrer Arbeit nachgehen.

Wir ziehen nämlich für jede angesetzte Schicht, an der Sie nicht arbeiten, egal aus welchem Grunde (außer Tarifyurlaub und vorher entschuldigte Tage), 10 volle Stundenlöhne ab. Genauso werden die nicht voll gearbeiteten Schichten bei der Berechnung unberücksichtigt gelassen. Weiter verliert jeder, der vor dem 31. Dezember ausscheidet, jeglichen Anspruch.

Da wir daran interessiert sind, unsere freiwillige Leistung jedem zugute kommen zu lassen, bitten wir, immer daran zu denken, daß Sie an jeder nicht gearbeiteten Schicht ca. DM 60,-- plus Schichtausfall verlieren.

Die Berechnung läuft vom Januar bis Dezember und kommt mit ca. der Hälfte zum 15. November zur Auszahlung. Die zweite Hälfte wird mit der Restlöhnung Dezember ausgezahlt."

Unstreitig hat der Kläger im Jahre 1970 einen Bruttolohn von 9.192,82 DM erzielt. Unstreitig ist ferner, daß 180,-- DM für unentschuldigte Fehlschichten dividendenmindernd in Ansatz zu bringen sind, und ferner, daß wegen krankheitsbedingter Fehlschichten des Klägers rechnerisch 2.230,-- DM als weiterer Abzugsposten in Ansatz zu bringen wären, sofern es rechtlich zulässig sein sollte, krankheitsbedingten Lohnausfall als dividendenschädlich zu berücksichtigen.



Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 732,98 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1971 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie verneint den Klageanspruch bereits aufgrund des Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis vor dem 31. Dezember 1970. Sie habe das Arbeitsverhältnis aus in der Person des Klägers liegenden Gründen, nämlich wegen einer Reihe unentschuldigter Fehlschichten, gekündigt. Der Anspruch des Klägers auf die Dividende entfalle ferner wegen einer Reihe krankheitsbedingter Fehlschichten. Solche krankheitsbedingten Fehlschichten behandle sie gegenüber ihren gesamten ca. 240 Arbeitnehmern als anspruchsmindernd. Um keine unbilligen Härten aufkommen zu lassen, sei sie allerdings dazu übergegangen, Fehltage infolge Krankenhaus- und Kuraufenthalten auszuklammern. Dies sei nachträglich anlässlich einer Besprechung der Baustellensprecher mit der Geschäftsleitung am 24. März 1970 vereinbart worden.

Nach der Auffassung des Klägers sind demgegenüber krankheitsbedingte Fehlschichten entschuldigter Fehlzeiten im Sinne der Dividendenregelung gleichzustellen. Davon sei er, so hat der Kläger vorgetragen, schon bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen. Von einer etwaigen anderen Praxis der Beklagten, insbesondere von dem Bericht über die Besprechung vom 24. März 1970, habe er erst durch den Vortrag der Beklagten im vorliegenden Verfahren Kenntnis erhalten.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Das Landesarbeitsgericht hat den Dividendenanspruch des Klägers zunächst deshalb verneint, weil der Kläger bereits vor dem 31. Dezember 1970 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses würde den Anspruch nur dann nicht ausschließen, wenn anzunehmen wäre, daß die Beklagte mit der Berufung hierauf gegen Treu und Glauben verstoßen würde. Für einen solchen Sachverhalt reiche aber der Vortrag des Klägers nicht aus. Er habe insbesondere für die Darstellung der Beklagten, die Kündigung sei infolge



einer Baustellenverkleinerung, also aus betrieblichen Gründen ausgesprochen worden, keinen Gegenbeweis angeboten.

Das Landesarbeitsgericht sieht den Klageanspruch ferner wegen der anspruchsmindernden Wirkung der krankheitsbedingten Fehlschichten des Klägers als nicht begründet an. Es hält die Prämienregelung insoweit im Anschluß an die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in AP Nr. 58 zu § 611 BGB Gratifikation für rechtswirksam.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg. Keiner der beiden vom Landesarbeitsgericht genannten Gründe steht dem Erfolg der Klage entgegen.

1. Das Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis vor dem 31. Dezember 1970 läßt sich mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts dem Dividendenanspruch des Klägers nicht entgegenhalten. Den rechtlichen Grundlagen dieser Begründung ist zwar an sich zuzustimmen. Die Regelung in der Dividendenzusage vom 20. Februar 1970 über die Auswirkung des Ausscheidens eines Arbeitnehmers vor dem 31. Dezember ist grundsätzlich rechtswirksam. Es bedeutet keine unzulässige sachfremde Differenzierung, wenn der Arbeitgeber bei einer freiwilligen zusätzlichen Leistung den Empfängerkreis nach einer bestimmten Dauer des Arbeitsverhältnisses abgrenzt oder den Anspruch von dem Erreichen eines bestimmten Stichtages abhängig macht (BAG 19, 300 = AP Nr. 58 zu § 611 BGB Gratifikation; ferner BAG AP Nr. 7 ebenda). Es ist auch richtig, daß der Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem bezeichneten Stichtag nicht allein oder wesentlich mit dem Ziel herbeiführen darf, das Entstehen des Anspruchs auf die Sonderleistung zu verhindern; in diesem Falle wird, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht annimmt, die Berufung auf die entsprechende Klausel der Leistungszu-



sage mit Treu und Glauben in der Regel nicht zu vereinbaren sein.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch den Sachverhalt unter dem zuletzt genannten rechtlichen Gesichtspunkt nicht ausreichend und widerspruchsfrei gewürdigt. In den Entscheidungsgründen geht es davon aus, die Beklagte habe die Kündigung aus betrieblichen Gründen, nämlich wegen einer Baustellenverkleinerung, ausgesprochen; eine derartige Kündigung vermag, wie unten auszuführen sein wird, den Dividendenanspruch im Regelfall nicht zu beeinträchtigen. Im Gegensatz hierzu wird im Tatbestand des angefochtenen Urteils als Vortrag des Beklagten angeführt, dem Kläger sei aus in seiner Person liegenden Gründen und wegen seines schuldhaften Verhaltens gekündigt worden. Dieser nicht aufklärbare Widerspruch hat auch tragenden Einfluß auf das vom Landesarbeitsgericht gewonnene Ergebnis, obwohl nach dem rechtlichen Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts an sich jeder der beiden genannten Kündigungsgründe das Entstehen eines Dividendenanspruchs zugunsten des Klägers verhindern würde. Denn der Kläger leugnet die Berechtigung einer Kündigung aus personenbedingten Gründen und hat diese Gründe substantiiert und unter Beweisantritt angegriffen. An der danach erforderlichen tatrichterlichen Auseinandersetzung mit dem nach dem Urteilstatbestand gleichfalls in Betracht zu ziehenden personenbedingten Kündigungsgrund fehlt es aber bisher völlig; dem Senat selbst ist aus revisionsrechtlichen Gründen eine solche Erörterung verwehrt.

Damit erweist sich der erstgenannte Klagabweisungsgrund des Landesarbeitsgerichts als nicht durchgreifend. Bei der erforderlichen erneuten Verhandlung (unter Nr. 3) wird das Landesarbeitsgericht ferner zu prüfen haben, ob der Klageanspruch nicht auch dann begründet wäre, wenn widerspruchsfrei von einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers auszugehen wäre. Die erwähnte rechtliche Prämisse des Landesarbeitsgerichts über den Einfluß einer gegen Treu und Glauben verstoßenden arbeitgeberseitigen



Kündigung auf den Dividendenanspruch ist zwar, wie oben gesagt, nicht zu beanstanden, sie erscheint aber zu eng. Wenn der Arbeitgeber, wie im vorliegenden Fall, den Anspruch auf die freiwillige Sonderleistung von einer bestimmten Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig macht, so will er damit nach allgemeinen Erfahrungssätzen u.a. auch die Betriebs-treue belohnen und den Arbeitnehmer an den Betrieb binden. Ein entsprechender Eindruck wird durch solche und ähnliche Klauseln im Empfängerkreis geweckt. Ein verständiger Arbeitnehmer wird in der Regel davon ausgehen, eine vom Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen und vor Erreichen des Stichtages ausgesprochene Kündigung werde das Entstehen des Anspruchs auf die Sonderleistung nicht hindern.

Diesem Eindruck kann der Arbeitgeber im allgemeinen wirksam nur entgegentreten, wenn er in der Zusage der Sonderleistung unmißverständlich erklärt, der Anspruch werde auch im Falle einer für notwendig erachteten betriebsbedingten Kündigung ganz oder teilweise entfallen. In der Regel ist eine solche unmißverständliche Erklärung nicht dann anzunehmen, wenn die Zusage ohne nähere Differenzierung nur allgemein den Fall des Ausscheidens vor dem genannten Stichtag als anspruchshemmend bezeichnet; dies hat der Senat erst kürzlich für eine ähnlich gefaßte Vertragsklausel ausgesprochen (vgl. das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts vorgesehene Urteil vom 27. April 1972 - 5 AZR 449/71).

2. Auch der weitere Klagabweisungsgrund trägt das angefochtene Urteil nicht. Das Landesarbeitsgericht hat sich mit keinem Wort zu der Frage geäußert, ob sich nach der Dividendenzusage der Beklagten auch krankheitsbedingte Fehlschichten des Arbeitnehmers anspruchsmindernd auswirken sollten; es hat sich darauf beschränkt, die rechtliche Zulässigkeit einer solchen Regelung darzulegen. Nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils war aber im Hinblick auf die Auswirkung von Fehlschichten auch der Regelungsumfang der Zusage streitig. In der Klageschrift und in der



Berufungsbegründungsschrift – auf beide Schriftsätze nimmt das angefochtene Urteil Bezug – hatte der Kläger vorzutragen, die Dividendenzusage erwähne krankheitsbedingte Fehlschichten mit keinem Wort und könne sich deshalb, aber auch wegen des Sinnes der Regelung, nicht auf sie erstrecken. Der Inhalt der Dividendenzusage war also streitig; seine wahre Bedeutung mußte durch Auslegung gemäß §§ 133, 157 BGB ermittelt werden.

Das Fehlen einer Auslegung im angefochtenen Urteil läßt sich nach der Auffassung des Senats nur damit erklären, daß das Landesarbeitsgericht den Wortlaut der Dividendenzusage ohne hinreichenden Grund als eindeutig angesehen und eine an Sinn und Zweck der Zusage orientierte Auslegung unterlassen hat. Damit hat das Landesarbeitsgericht gegen allgemeine Auslegungsregeln und damit gegen Vorschriften des materiellen Rechts verstoßen, deren Einhaltung das Revisionsgericht von Amts wegen auch dann zu prüfen hat, wenn die auszulegende Willenserklärung nichttypischen Charakter hat (vgl. z.B. BAG AP Nr. 30 und 33 zu § 133 BGB). Es kann also offen bleiben, ob die Dividendenzusage der Beklagten zu den typischen Willenserklärungen bzw. zu Verträgen zu rechnen wäre, deren Auslegung revisionsgerichtlich uneingeschränkt nachprüfbar ist (vgl. z.B. BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Rundfunk); an sich liegt das hier nahe, weil Dividendenzusagen gleichen Inhalts offenbar an einen größeren, in seiner Zusammensetzung wechselnden Empfängerkreis gerichtet worden sind.

Auf dem vorbezeichneten Auslegungsverstoß des Landesarbeitsgerichts beruht auch das angefochtene Urteil im Sinne des § 549 ZPO; es ist nicht nur nicht auszuschließen, sondern liegt nahe, daß das Landesarbeitsgericht zu einer dem Kläger günstigen Auslegung der Dividendenzusage gelangt wäre, falls es dabei gemäß §§ 133, 157 BGB deren Sinn und Zweck und den Gesichtspunkt von Treu und Glauben beachtet hätte.

In der Dividendenzusage tritt – soweit sich in der Revisionsinstanz der Sachverhalt überblicken läßt – der im



Rechtsleben nicht selten mit freiwilligen Sonderleistungen verbundene Zweck, krankheitsbedingte Fehlschichten – den häufigsten Fall des Fernbleibens vom Arbeitsplatz – als anspruchsmindernd zu behandeln und damit Einfluß auf die Krankheitshäufigkeit zu gewinnen, keineswegs deutlich zu Tage. Indem die Zusage alle vorher entschuldigten Fehlzeiten ungeachtet ihrer Länge als nicht anspruchsschädlich erklärt, bringt sie im Gegenteil eher zum Ausdruck, ihr ausgesprochenes Ziel sei es, Störungen des Betriebsablaufs durch unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz zu vermeiden. Von diesem Ziel aus gesehen, müssen zunächst alle krankheitsbedingten Fehlzeiten außer Betracht bleiben, die der Arbeitnehmer vor ihrem Beginn anzeigt und damit im Sinne der Zusage "vorher entschuldigt". Hierzu gehören etwa Fälle, bei denen die Erkrankung am arbeitsfreien Samstag auftritt und noch vor Beginn der Arbeitsschicht am Montag angezeigt wird. Störungen des Betriebsablaufs durch unentschuldigtes Fernbleiben entfallen mindestens auch von dem Zeitpunkt an, an dem der Arbeitnehmer eine Krankheit angezeigt hat; auf die danach anfallenden Fehlschichten kann die Beklagte sich einrichten, so daß jedenfalls sie nunmehr als "vorher entschuldigt" sind. Entsprechendes muß gelten in allen Fällen, in denen die Beklagte auch ohne Anzeige des Arbeitnehmers von der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Kenntnis erlangt, wie z.B. häufig bei Betriebsunfällen; es erscheint ausgeschlossen, Fehlzeiten dieser Art nach dem derzeit erkennbaren Inhalt der Zusage als unentschuldig und damit als anspruchsmindernd anzusehen.

Als unentschuldigte Fehltage im Sinne der Zusage kommen daher nur solche Krankheitszeiten in Betracht, die der Beklagten bis zur Anzeige durch den Arbeitnehmer als Grund des Fernbleibens unbekannt sind. Hierbei wird aber, wenn die Auslegung nach dem Rechtsgedanken von Treu und Glauben erfolgt, die gesetzliche Anzeigepflicht des Arbeiters nach § 3 Abs. 1 Satz 1 LohnFG zu beachten sein. Danach hat der



arbeitsfähige Arbeiter den Grund seines Fernbleibens unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen. Es spricht wenig dafür, daß der die Anzeigepflicht gehörig erfüllende Arbeitnehmer bis zum Zeitpunkt der Anzeige als im Sinne der Dividendenzusage unentschuldigt fehlend anzusehen sei; denn eine verständige Betrachtung läßt bei nicht verzögerter Anzeige die gesamte Fehlzeit als "vorher entschuldigt" gelten.

Als unentschuldigt wären danach im Falle der Arbeitsunfähigkeit Fehlzeiten nur dann und so lange anzusehen, als der Arbeitnehmer die Anzeigepflicht nicht gehörig erfüllt; durch sie allein wird die betriebliche Ordnung entgegen dem Zwecke der Dividendenzusage gestört. Die dadurch bewirkte Minderung des Dividendenanspruchs ist rechtlich nicht zu beanstanden, gleichgültig, wie die Frage beurteilt wird, ob der Arbeitgeber bei der Gewährung freiwilliger Sonderleistungen (Gratifikation u.a.) krankheitsbedingte Fehlzeiten als anspruchsmindernd berücksichtigen darf (dafür der Senat in BAG 19, 300 = AP Nr. 58 zu § 611 BGB Gratifikation). Denn in diesem Fall ist es nicht das Ziel der Regelung, den Arbeiter zur Arbeit in einer Zeit anzuhalten, in der er berechtigt fernbleiben könnte. Beabsichtigt ist lediglich, den Arbeitnehmer anzuhalten, durch rechtzeitige Anzeige der Arbeitsunfähigkeit Störungen des Betriebsablaufs zu vermeiden.

3. Das angefochtene Urteil war demnach aufzuheben. Zugleich war der nicht entscheidungsreife Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Das Landesarbeitsgericht wird, soweit die Auswirkungen von krankheitsbedingten Fehlzeiten in Rede stehen, zunächst abschließend den Inhalt der Dividendenzusage festzustellen haben, wobei nach den Darlegungen zu Nr. 2 maßgeblich deren Sinn und Zweck zu berücksichtigen ist. Es kann sein, daß dabei auch die spätere Handhabung der Beklagten eine Rolle spielt, wonach Zeiten des Krankenhausaufenthaltes und von Kuren sich nicht mindernd auf den Dividendenanspruch auswirkten. Dies ließe an sich darauf schließen, daß sonstige krankheitsbedingte Fehlzeiten stets zur Minderung des Divi-



dendenanspruchs führen sollten. Dem Kläger könnte dies jedoch nicht entgegengehalten werden, wenn nicht feststeht, daß er diese Praxis der Beklagten kannte und mit ihr einverstanden war. Sollten nach der abschließenden Auslegung Krankheitszeiten nicht als anspruchsmindernd zu gelten haben, so wird tatrichterlich zu prüfen sein, ob und in welchem Ausmaß Krankheitszeiten infolge verspäteter Krankheitsanzeige als unentschuldigt zu gelten hätten.

Wie sich aus den Darlegungen zu Nr. 1 ergibt, ist weiter eine erneute tatrichterliche Prüfung der Kündigungsgründe der Beklagten erforderlich.

gez. Dr. Auffarth

Bichler

Siara

Weimer

Dr. Sohler

