

- 8. Dez 1960

249

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 242 Gleichbehandlung, § 611
Fürsorgepflicht; GewO § 122 Satz 2; ZPO § 139, § 313
Abs. 1 Ziffer 3, Abs. 2, § 549 Abs. 2, § 551

Leitsätze:

1. Gewährt ein Arbeitgeber mit dem Ziel der künftigen Bindung des Arbeitnehmers an seinen Betrieb freiwillig nachträglich Jahreserfolgsprämien, so verstößt er nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn er davon solche Arbeitnehmer ausnimmt, die am Tage der Auszahlung der Prämie bereits ausgeschieden waren.
2. Mit einer derartigen Prämiengewährung darf keine Kündigungserschwerung verbunden sein, die gegen gesetzliche Vorschriften oder gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verstößt.

Aktenzeichen: 5 AZR 535/59

Urteil des BAG vom 8. Dezember 1960

LAG Mainz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 535/59

1 Sa 57/59 Mainz

Verkündet
am 8. Dezember 1960

gez. Weinrich,

Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. Dezember 1960 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 17. September 1959 - 1 Sa 57/59 - wird auf Kosten des Klägers 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 20. September 1955 bis zum 23. Mai 1958 bei der beklagten Aktiengesellschaft als Schleifer beschäftigt. Er ist am 23. Mai 1958 auf Grund eigener Kündigung bei der Beklagten ausgeschieden. Er hat von der Beklagten Zahlung einer Arbeitserfolgsprämie in der rechnerisch zwischen den Parteien unstreitigen Höhe von 289,60 DM verlangt, und zwar aus folgendem Anlaß:

Die Hauptversammlung der Beklagten hatte, wie in den Jahren 1956 und 1957, am 18. April 1958 beschlossen, für das abgelaufene Geschäftsjahr 1957 an alle ihre Arbeitnehmer eine Arbeitserfolgsprämie von 8 % und eine Weihnachtsgratifikation von 2 % des Jahresverdienstes 1957 auszuschütten. Für die Ausschüttung stellte der Vorstand der Beklagten mit Datum vom 29. Mai 1958 "Richtlinien" auf, deren hier maßgeblichen Bestimmungen wie folgt lauteten:

"I. Auf die Zahlung einer Arbeitserfolgs- und Weihnachtsprämie, insbesondere auf eine wiederkehrende Gewährung für spätere Geschäftsjahre, besteht kein Rechtsanspruch. Der Vorstand behält sich demnach einen Widerruf vor, wenn die Voraussetzungen für eine solche Zahlung nicht gegeben sind."

"II. Die Arbeitserfolgs- und Weihnachtsprämie wird bezahlt an:

a) Diejenigen Belegschaftsmitglieder, die vor dem 1.12.1957 bei uns eingetreten sind und deren Arbeits- bzw. Angestelltenverhältnis bis zum Tage der Auszahlung ununterbrochen fortbestanden hat. ..."

"III. Die Prämien werden nicht bezahlt an:

a)

b)

c) Belegschaftsmitglieder, die in der Zeit zwischen Beschlußfassung der Hauptversammlung und der ersten Auszahlung ausgetreten sind oder in Kündigung stehen.

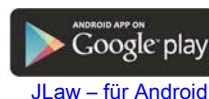
d)"

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war auch in den Richtlinien, die der Vorstand der Beklagten in den früheren Jahren aus gleichem Anlaß aufgestellt hat, vorgesehen, daß solche Arbeitnehmer, die am Auszahlungstage der Prämie bereits bei der Beklagten ausgeschieden waren, diese nicht zu beanspruchen hatten.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

An dem vom Landesarbeitsgericht datumsmäßig nicht näher festgestellten Zeitpunkt der Auszahlung der Prämie für das Jahr 1957 war der Kläger bei der Beklagten schon ausgeschieden. Deshalb hat ihm die Beklagte die Zahlung der Jahreserfolgsprämie verweigert.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, ihm stehe die Jahreserfolgsprämie deshalb zu, weil er an dem Arbeitserfolg der Beklagten im Jahre 1957 mitgearbeitet habe.

Das Arbeitsgericht hat seiner Klage entsprochen, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Dafür, daß kollektiv-rechtliche Normen - Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung - eine Jahreserfolgsprämie für den Kläger vorsehen oder daß ausdrückliche einzelvertragliche Absprachen der Parteien dem Kläger einen Anspruch auf Jahreserfolgsprämien geben, hat der Kläger nichts vorgetragen.

Der Umstand, daß die Beklagte in den Vorjahren ebenso wie für das Geschäftsjahr 1957 Jahreserfolgsprämien gewährt und aus diesem Anlaß Richtlinien mit dem oben erwähnten Inhalt bekanntgegeben hat, führt ebenfalls nicht ohne weiteres zu einem einzelvertraglichen Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Jahreserfolgsprämie für 1957; denn die in den Vorjahren erfolgte Zahlung der Erfolgsprämien und die dazu von der Beklagten aufgestellten Richtlinien stellen ausdrücklich klar, daß aus der Gewährung der Jahreserfolgsprämien kein Rechtsanspruch der Empfänger auf künftige Prämien bestehe. Demnach ergab sich daraus, daß in den Vorjahren eine Prämie gewährt worden war, kein Prämienanspruch des Klägers für kommende Jahre (vgl. statt aller: BAG AP Nr. 16 zu § 611 EGB Gratifikation mit weiteren Nachweisen zu der ständigen Rechtsprechung des BAG).

Die Richtlinien der Beklagten für das Geschäftsjahr 1957 führten ebenfalls nicht ohne weiteres zu einem Anspruch des Klägers auf Zahlung von Jahreserfolgsprämien.



- 4 -

Denn mit ihnen war von der Beklagten eine Prämienzahlung nur denjenigen Arbeitnehmern der Beklagten angeboten, die am Auszahlungstag noch/nicht aus dem Betrieb ausgeschieden waren. Dazu gehörte der Kläger aber nicht, weil er nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts am Tage der Auszahlung der Prämie bereits ausgeschieden war. Soweit die Revision hierzu in verfahrensrechtlicher Hinsicht als Verletzung der §§ 313, 139 ZPO rügt, daß das Landesarbeitsgericht das Auszahlungsdatum der Prämie nicht auf den 15. Juli 1958 festgestellt habe, ist das unerheblich. Es genüge, wenn das Landesarbeitsgericht feststellte, daß die Auszahlung zeitlich nach dem Ausscheiden des Klägers geschah; denn wenn es, wie die Revision geltend macht, zutreffen sollte, daß der Auszahlungstag der Prämie der 15. Juli/1958 war, würde sich nach wie vor nur ergeben, daß die Beklagte mit ihren Richtlinien dem bereits am 23. Mai 1958 ausgeschiedenen Kläger kein nach § 151 BGB annahmefähiges Angebot dahin gemacht hat, sie wolle sich ihm zur Zahlung einer Jahreserfolgsprämie für 1957 verpflichten.

2. Als Anspruchsgrundlage für das Klagebegehren kann auch der Grundsatz der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung nicht in Betracht kommen.

Dieser gebietet dem Arbeitgeber wegen der das Arbeitsvertragsverhältnis beherrschenden Treue- und Fürsorgepflichten, bei der Gewährung freiwilliger Zuwendungen keine sachfremde und damit willkürliche differenzierende Behandlung des Empfängerkreises vorzunehmen (vgl. statt aller: BAG AP Nr. 16 zu § 611 BGB Gratifikation mit weiteren Nachweisen).

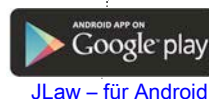
Diesen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz hat die Beklagte aber nicht verletzt.

Unter Berufung auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 1956 - 2 AZR 152/54 und 2 AZR 201/54 - AP Nr. 3 zu § 242 BGB Gleichbehandlung - vertritt die Revision die Ansicht, es sei sachfremd, von einer vom Arbeitgeber freiwillig gewährten Jahreserfolgsprämie einen Arbeitnehmer lediglich deshalb auszuschließen, weil der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung der Prämie ausgeschieden ist. Damit verkennt die

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Revision jedoch den geradezu eindeutig gegenteiligen Inhalt der beiden genannten - inhaltlich weitgehend übereinstimmenden - Entscheidungen. Dieser geht dahin, bei einer freiwillig nachträglich gewährten Erfolgsprämie müsse unterschieden werden, ob die ausgesetzte Erfolgsprämie lediglich die Vergütung für die während eines vergangenen Zeitraumes vollbrachte Arbeitsleistung nachträglich erhöhe o d e r ob mit ihr auch eine Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb für die Zukunft erstrebt werde. Nur für den ersten Fall hat das Bundesarbeitsgericht einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz darin gesehen, daß von dem Bezug der Prämie solche Arbeitnehmer ausgeschlossen werden, die nach Ablauf des Zeitraumes, auf den sich die Prämie bezieht, jedoch vor deren Auszahlung ausgeschieden sind. Für den letztgenannten Fall hat es dagegen eine Ausschließung der betreffenden Arbeitnehmer gerade nicht als einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz angesehen. An dieser auch vom erkennenden Senat (vgl. BAG AP Nr. 16 zu § 611 BGB Gratifikation mit Anm. von Hueck) vertretenen Ansicht ist festzuhalten. Einem Arbeitgeber, der zur Zahlung von Jahresprämien nicht verpflichtet ist, steht es im Rahmen von §§ 134, 138 BGB frei, zu bestimmen, welchen Zweck er mit einer freiwilligen Zuwendung verfolgt. Freiwillige Zuwendungen mit ihren verschiedenen Bezeichnungen (Prämien, Gratifikation, Erfolgsvergütung usw.) haben, eben weil sie freiwillig gewährt werden, keinen typisch eindeutigen Zweckinhalt. Ihre institutionelle Ausprägung ist nicht so weit entwickelt, daß es dem Arbeitgeber verwehrt wäre, sie wie jede andere Zuwendung durch Beifügung von Bedingungen auch anderen Zwecken als dem des nachträglichen Entgelts für erbrachte Leistungen dienstbar zu machen (vgl. BAG AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation mit Anm. von Hefermehl).

Für den vorliegenden Fall hat aber das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angenommen, daß der erkennbare Zweck der von der Beklagten ausgesetzten Jahreserfolgsprämie nicht nur der war, die Vergütung für die während des Ge-



- 6 -

schäftsjahres 1957 vollbrachten Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer nachträglich zu erhöhen, sondern auch der, die Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden. Sämtliche Anzweiflungen der Revision gegen diese Annahme gehen fehl. Ein Arbeitgeber, der - wie hier die Beklagte - bei der Aussetzung der Prämie - zudem noch in Übereinstimmung mit der Handhabung in den vorangegangenen Jahren zur gleichen Frage - ausdrücklich bekanntgibt, die Prämie sollten nur diejenigen erhalten, die - neben anderem - noch am Auszahlungstage im Arbeitsverhältnis stehen, bringt damit genügend eindeutig zum Ausdruck, daß die Prämie nicht nur nachträgliche Vergütung für in der Vergangenheit geleistete Arbeit ist, sondern auch der Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb dienstbar gemacht wird. Bei dieser somit von der Beklagten zulässigerweise gesetzten und genügend deutlich gemachten Zweckbindung der Prämie könnte die Beklagte nur dann noch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, wenn sie bei der Behandlung von bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern in dieser Beziehung unterschiedlich verfahren wäre, also teils solchen ausgeschiedenen Arbeitnehmern die Jahresarfolgsprämie doch gewährt und andere ohne sachlichen Grund ausgeschlossen hätte. Das aber hat der Kläger in tatsächlicher Beziehung weder behauptet und ist vom Landesarbeitsgericht auch nicht festgestellt noch sind insoweit begründete prozessuale Rügen seitens der Revision erhoben worden.

3. Die Revision hat geltend gemacht, darin, daß in den oben mitgeteilten "Richtlinien" kein bestimmter Auszahlungstermin für die Prämie enthalten gewesen sei, liege eine unzulässige Kündigungserschwerung für den Kläger. Sie meint, deshalb dürfe die Beklagte die vom Kläger begehrte Prämienzahlung nicht mit der Begründung verweigern, daß der Kläger am Auszahlungstage bereits ausgeschieden gewesen sei.

Auch mit dieser Begründung kann jedoch die Revision im Ergebnis nicht durchdringen. Zutreffend ist nur ihr theoretisch-rechtlicher Ausgangspunkt: Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 31. Mai 1960 - 5 AZR 505/58 - AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation - zum Ausdruck gebracht hat, kann eine

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



vom Arbeitgeber aus Anlaß einer freiwilligen Zuwendung zu Lasten des Arbeitnehmers angestrebte unangemessene Bindungswirkung eine gegen zwingende Gesetzesvorschriften - hier z.B. gegen § 122 Satz 2 GewO - und - wie ergänzend zu bemerken ist - gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verstoßende Kündigungserschwerung sein. In einem solchen Fall könnte dann durchaus in Betracht gezogen werden, daß das Gratifikationsversprechen des Arbeitgebers ohne die das Ausscheiden des Arbeitnehmers erschwerenden Vorbehalte gültig wäre (§ 139 BGB).

Der Kläger hat jedoch in den Vorinstanzen mit keinem Wort behauptet und das Landesarbeitsgericht hat auch nicht festgestellt, daß von der Beklagten der in den "Richtlinien" nicht näher angegebene Auszahlungstermin über Gebühr hinausgezögert oder die Auszahlung der Prämie nur ratenweise im Laufe einer längeren Zeit vorgenommen worden sei. Für eine solche tatsächliche Annahme bieten auch die "Richtlinien", die entgegen der Annahme der Revision das Landesarbeitsgericht in seinem Urteil in vollem Umfang in Bezug genommen hat, keinen Anhalt. Wenn Ziffer III c der Richtlinien von einer "ersten Auszahlung" der Prämie spricht, so ist daraus nicht zu entnehmen, daß die Auszahlung ratenweise erfolgt sei. Eine solche Annahme verbietet sich schon deshalb, weil der Kläger mit seiner bereits im August 1958 erhobenen Klage den vollen Prämienbetrag verfolgt hat und dabei seine Gesamtdarstellung so zu verstehen ist, an die übrigen nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmer der Beklagten sei die volle Prämienausschüttung bereits erfolgt. So haben auch die beiden Vorinstanzen die Darstellung des Klägers verstehen müssen und ausweislich ihrer Tatbestände auch verstanden. Auch Ziffer V c der "Richtlinien" steht damit nicht in Widerspruch. Denn hierin ist nur ausgeführt, daß die "Steuern" für die Prämie auf zwölf Monate verteilt werden sollten; das hätte aber keiner besonderen Hervorhebung bedurft, wenn auch die Prämie ratenweise gezahlt worden wäre und spricht geradezu für die gegenteilige Annahme, daß die Prämie nicht ratenweise gezahlt worden ist. Nimmt man hinzu, daß die Revision selbst gerügt hat, das Landesarbeits-



- 8 -

gericht habe es unterlassen, den Auszahlungstag der Prämie entsprechend dem angeblichen mündlichen Vortrag des Klägers in der Berufungsinstanz auf den 15. Juli 1958 festzustellen, dann verbleibt für die Annahme einer unzulässigen Bindungswirkung schlechterdings kein Raum mehr. Denn wenn die Ausschüttung der Jahresprämie von der Hauptversammlung der Beklagten am 18. April 1958 beschlossen und dann anschließend mittels der "Richtlinien" durch den Vorstand der Beklagten mit Datum vom 29. Mai 1958 bekannt gemacht wurde, konnte der Kläger nur erwarten, daß die Ausschüttung in angemessener Zeit demnächst erfolge. Der von der Revision in Betracht gezogene Auszahlungstermin aber wahrte diesen Rahmen des Angemessenen jedenfalls, weil die Beklagte dafür naturgemäß betriebliche Vorbereitungen treffen mußte, die sie auch nicht zu überstürzen brauchte.

4. Somit ergibt sich kein rechtlicher Gesichtspunkt, der den vom Kläger verfolgten Anspruch zu rechtfertigen vermag.

Soweit die Revision in längeren Ausführungen gerügt hat, das angefochtene Urteil verletze wegen nicht genügender Darstellung des Sach- und Streitstandes die Vorschrift des § 313 Abs. 1 Ziffer 3 ZPO, wegen nicht genügend umfassender Bezugnahme auf die vorbereitenden Schriftsätze die Vorschrift des § 313 Abs. 2 ZPO sowie wegen nicht genügender Aufklärung die Vorschrift des § 139 ZPO, bedarf es eines Eingehens hierauf nicht. Prozessuale Rügen sind, sofern nicht ein - hier nicht in Betracht kommender - sogenannter absoluter Revisionsgrund im Sinne des § 551 ZPO geltend gemacht wird, nur erheblich, wenn auf den gerügten prozessualen Unzulänglichkeiten das Urteil im Sinne von § 549 Abs. 1 ZPO "beruht". Wenn man von der bereits erörterten und als unerheblich gekennzeichneten Frage, wann die Auszahlung erfolgt ist, absieht, fehlt es aber an jeder verständlichen Darlegung der Revision darüber, wieso bei breiterer Fassung des Tatbestandes des angefochtenen Urteils und bei umfangreicheren Bezugnahmen auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze - der Kläger hat in der Berufungsinstanz überhaupt keinen Schriftsatz eingereicht - in tatsäch-

- 9 -



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



licher Beziehung von etwas anderem auszugehen sei als dem, was in allen Instanzen unstreitig war.

Die somit nach allem vom Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei verneinte Anspruchsberechtigung des Klägers zwingt zur Zurückweisung seiner Revision.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Holschemacher
Dr. Eck E.Schäfer

