

Aktenzeichen: 6 AZR 205/89

Bundesarbeitsgericht 6. Senat

Urteil vom 10. Januar 1991

- 6 AZR 205/89 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 10. Dezember 1987

- 4 Ca 2568/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 19. Dezember 1988

- 16 Sa 184/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Sonderzahlung für unfallfreies Fahren

Gesetz:

BetrVG § 75 Abs. 1; BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

Gewährt eine Betriebsvereinbarung ein zusätzliches Entgelt für unfallfreies Fahren im Bezugszeitraum, so können die Betriebspartner darüber hinaus weitere anspruchsbegründende Voraussetzungen für den Bezug der Sonderzahlung festlegen, z.B. ein im Bezugszeitraum durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers nicht beendetes Arbeitsverhältnis.

Zur Bewertung des Entgeltcharakters kann auch in einem solchen Fall nicht auf den vorrangigen Leistungszweck abgestellt werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 205/89

16 Sa 184/88 Hamm

Verkündet am
10. Januar 1991

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

: pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. Januar 1991 durch den
Richter Prof. Dr. Jobs als Vorsitzenden, die Richter Dörner



und Bitter sowie die ehrenamtlichen Richter Fohrmann und Möller-Lücking für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Dezember 1988 - 16 Sa 184/88 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 10. Dezember 1987 - 4 Ca 2568/87 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Zahlung einer anteiligen Sonderleistung für unfallfreies Fahren.

Der Kläger war bei der Beklagten, die eine Spedition betreibt, als Kraftfahrer beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten besteht eine Betriebsvereinbarung, u.a. mit folgender Regelung:

"8. Prämie für unfallfreies Fahren wird jährlich am 30.11. gezahlt. Fahrer, die das ganze Jahr unfallfrei gefahren sind, erhalten DM 900,-- Prämie. Bei Schäden werden Abzüge nach einer besonderen Tabelle gemacht. Anspruch auf die Prämie hat nur der Fahrer, der am 30.11. bei uns beschäftigt ist. Für Fahrer, die im Laufe des Jahres eingetreten sind, werden DM 75,-- per Monat angerechnet. Fahrer, die im Laufe des Jahres selbst kündigen oder denen gekündigt wird, haben keinen Anspruch auf diese Prämie. Nur bei Kündigungen aus Arbeitsmangel werden DM 75,-- per Monat gezahlt."



Der Kläger schied aufgrund eigener Kündigung bei der Beklagten zum 15. August 1987 aus, nachdem er im Bezugszeitraum ab November 1986 unfallfrei gefahren war. Die Prämie für unfallfreies Fahren betrug zu diesem Zeitpunkt 1.800,-- DM. Der Kläger machte die Zahlung einer anteiligen Prämie für den Bezugszeitraum bis zu seinem Ausscheiden erfolglos geltend.

Der Kläger hat gemeint, er habe deshalb einen Anspruch auf Zahlung einer anteiligen Prämie für unfallfreies Fahren, weil die Prämie die besondere Sorgfalt eines Fahrers entlohnem solle. Sie stelle daher Entgelt im engeren Sinne dar. Wegen des alleinigen Vergütungscharakters sei eine Regelung unwirksam, die die aufgrund einer Eigenkündigung ausgeschiedenen Arbeitnehmer von der Zahlung ausschlieÙe. Dies stelle eine unzulässige Kündigungserschwerung dar und verstoÙe gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz im Hinblick auf die Gruppe der im Betrieb neu eintretenden Fahrer.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.200,-- DM
nebst 4 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Prämie stelle kein Arbeitsentgelt im engeren Sinne, sondern eine Sonderzahlung mit Gratifikationscharakter dar. Die Betriebspartner hätten frei bestimmen können, welchen Zweck sie mit einer freiwilligen Zahlung verfolgten. Da mit der Prämie auch künftige



Betriebstreue honoriert werden solle, sei die Stichtagsregelung rechtswirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger Zurückweisung der Revision beantragt.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Vorinstanzen und zur Klageabweisung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger habe einen Anspruch auf Zahlung einer anteiligen Prämie, weil er in der Zeit von November 1986 bis August 1987 unfallfrei gefahren sei. Die Regelung in Nr. 8 Satz 6 der Betriebsvereinbarung, wonach die durch Eigenkündigung ausgeschiedenen Fahrer keine Prämie erhalten, verstoße als unzulässige Kündigungserschwerung gegen Art. 12 Abs. 1 GG sowie gegen § 75 Abs. 1 BetrVG, weil die Betriebspartner den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt hätten. Die Klausel sei daher unwirksam.

Es handele sich bei der Prämie für unfallfreies Fahren um eine Erfolgsvergütung und damit um Lohn. Zwar könnten die Betriebspartner Sonderleistungen mit Gratifikationscharakter vereinbaren, die vergangene und zukünftige Betriebstreue honorier-



ten, und dazu auch Stichtagsregelungen festlegen. Doch wenn die Betriebspartner eine erfolgsbezogene Vergütung mit solchen Gratifikationsklauseln verknüpften, entscheide der vorrangige Leistungszweck, ob die Rechtsgrundsätze der Entgelt- oder der Gratifikationszahlung zur Anwendung gelangten. Im Zweifel sei davon auszugehen, daß lediglich eine zusätzliche Vergütung für die innerhalb des Bezugszeitraums geleistete Arbeit bezweckt werde. Im vorliegenden Fall solle durch die Betriebsvereinbarung vornehmlich unfallfreies Fahren belohnt werden. Vergangene und zukünftige Betriebstreue stehe dagegen im Hintergrund. Dies ergebe sich aus den Abschlägen bei Schäden und an der Berechtigung neu eingetretener Fahrer, anteilige Prämienleistungen empfangen zu können. Da die Beklagte die Leistung "unfallfreies Fahren" vom Kläger anteilig erhalten habe, habe der Kläger auch einen anteiligen Zahlungsanspruch auf die Sondervergütung. Soweit die Betriebsvereinbarung den Prämienentzug für infolge eigener Kündigung vorzeitig ausscheidende Fahrer vorsehe, dagegen in Nr. 8 Satz 5 Teilzahlungen für neu eingetretene Fahrer regele und damit eine unfallfreie Fahrleistung auch für einen kürzeren Zeitraum vergütet werde, liege ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, soweit die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt seien. Bei gleicher Sachlage dem ausscheidenden Arbeitnehmer die Prämie zu versagen, lasse sich nur vertreten, wenn nach der Betriebsvereinbarung vorrangig zukünftige Betriebstreue belohnt werden solle, nicht jedoch, wenn wie hier das Leistungsverhalten des Arbeitnehmers im Vordergrund stehe.

Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat im Ergebnis und teilweise in der Begründung nicht zu folgen.



II. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung der anteiligen Prämie für unfallfreies Fahren in der Zeit von Dezember 1986 bis August 1987. Denn der Kläger erfüllt die anspruchsbegründenden Voraussetzungen der Nr. 8 Sätze 2 und 4 der Betriebsvereinbarung nicht. Die Regelung in Nr. 8 Satz 6 der Betriebsvereinbarung, wonach Fahrer, die im Laufe des Jahres selbst kündigen, keinen Prämienanspruch haben, verstößt nicht gegen die Rechtsgrundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG. Sie stellt weder eine unzulässige Kündigungserschwerung dar noch verletzt sie im Hinblick auf Nr. 8 Satz 5 der Betriebsvereinbarung, wonach Fahrer, die im Laufe des Jahres eingetreten sind, einen Teilbetrag erhalten, den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

1. Der Kläger erfüllt die anspruchsbegründenden Voraussetzungen der Nr. 8 Sätze 2 und 4 der Betriebsvereinbarung nicht, sondern nur die Voraussetzung Nr. 8 Satz 1 der Betriebsvereinbarung. Er ist zwar während seiner Beschäftigungszeit im Bezugsjahr 1987 unfallfrei gefahren, aber nicht während des ganzen Jahres, wie es die Nr. 8 Satz 2 der Betriebsvereinbarung verlangt. Darüber hinaus erfüllt er nicht die Bindungsklausel (vgl. dazu BAG Urteile vom 30. November 1989 - 6 AZR 21/88 - nicht veröffentlicht und vom 7. Dezember 1989 - 6 AZR 324/88 - EzA § 4 TVG Bekleidungsindustrie Nr. 4, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) gemäß Nr. 8 Satz 4 der Betriebsvereinbarung, nachdem er selbst das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung beendet hat (vgl. Nr. 8 Satz 6 Betriebsvereinbarung).



2. Die in den Sätzen 2, 4 und 6 der Nr. 8 der Betriebsvereinbarung festgelegten anspruchsbegründenden Voraussetzungen verstoßen nicht gegen die Grundsätze von Recht und Billigkeit, wie sie in § 75 BetrVG niedergelegt sind. Sie stellen insbesondere keine unzulässige Kündigungserschwerung dar.

a) Den Parteien des Einzelarbeitsvertrages, den Betriebspartnern und den Tarifvertragsparteien steht es grundsätzlich frei, freiwillige Sonderleistungen als reines weiteres Entgelt zu gestalten oder neben dem Entgelt auch vergangene und/oder zukünftige Betriebstreue mitzubelohnen bzw. lediglich allein Betriebstreue mit einer Gratifikation zu honorieren (vgl. BAG Urteil vom 7. Dezember 1989 - 6 AZR 324/88 -, aaO). Eine Sonderzahlung wird dem Entgelt im engeren Sinne zugerechnet, wenn sie in das im vertraglichen Synallagma stehende Vergütungsgefüge eingebaut ist, ausschließlich die Entlohnung erbrachter Arbeitsleistungen zum Gegenstand hat und keine darüber hinausgehenden Zwecke verfolgt (BAG Urteil vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Derartige Entgelte im engeren Sinne können regelmäßig nicht an weitere rechtliche und tatsächliche Voraussetzungen als die Arbeitsleistung geknüpft werden, weil der Entzug bereits verdienten Entgelts eine unzulässige Kündigungserschwerung darstellen würde (BAG Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation). Bei sog. Entgelten im weiteren Sinne wie Sonderleistungen mit Mischcharakter, die dann vorliegen, wenn die Zahlung sowohl Entgelt für erbrachte Arbeitsleistung als auch eine Belohnung für die in der Vergangenheit und/oder Zukunft erwiesene Be-



triebstreue darstellt, ist es rechtlich möglich, neben diesem Grund der Sonderzahlung weitere anspruchsbegründende Voraussetzungen zu regeln (z.B. Stichtagsregelung, Vorliegen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses oder das Vorliegen nicht ganz geringfügiger Arbeitsleistung im Bezugszeitraum; vgl. dazu die Senatsentscheidungen vom 7. September 1989 - 6 AZR 637/88 - AP Nr. 129 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 30. November 1989 - 6 AZR 21/88 -, nicht veröffentlicht und vom 7. Dezember 1989, aaO).

Ob eine Sonderleistung als reines Entgelt oder als Entgelt mit Mischcharakter bzw. als Gratifikation einzuordnen ist, ergibt sich aus Zweck und Motiv der Zahlung. Die Zweckbestimmung ergibt sich aus der Bezeichnung der Leistung und insbesondere aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 -, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

b) Von diesen Rechtsgrundsätzen ausgehend hat das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend angenommen, daß es sich bei der Prämie für unfallfreies Fahren gemäß Nr. 8 Satz 1 der Betriebsvereinbarung um eine Sonderzahlung handelt, die ein zusätzliches Entgelt für erbrachte Arbeitsleistung darstellt. Mit der Prämie erhält derjenige Arbeitnehmer eine Erfolgsvergütung, der im Bezugszeitraum den besonderen Arbeits- und Leistungserfolg "unfallfreies Fahren" erzielt. Für diese Leistung stellt die Prämie die versprochene Gegenleistung dar. Die Einbettung der Prämie in das synallagmatische Vergütungsgefüge zeigt sich insbesondere darin,



daß gemäß Nr. 8 Satz 3 der Betriebsvereinbarung bei eintretenden Schadensfällen Abzüge nach Maßgabe einer besonderen Tabelle vorgenommen werden. Sofern also der besondere Arbeitserfolg "unfallfreies Fahren" nur teilweise erbracht wird, hat dies eine entsprechende anteilige Kürzung zur Folge. Entgegen der Auffassung der Revision entfällt dieser Entgeltcharakter auch nicht deshalb, weil die Zahlung nur eine erhöhte Sorgfaltspflicht bezwecke und die eigentliche Arbeitsleistung des Klägers durch sein Gehalt abschließend abgegolten sei. Die Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers besteht im Erbringen der vereinbarten Arbeitsleistung unter Aufwendung und Einsatz seiner geistigen und körperlichen Fähigkeiten. Somit bestand die arbeitsvertraglich geschuldete Hauptleistungspflicht des Klägers im Fahren des ihm anvertrauten Fahrzeugs unter Aufbietung größtmöglicher Sorgfalt und damit im unfallfreien Fahren. Wird aber nach der Betriebsvereinbarung die Prämie dafür bezahlt, daß der Arbeitnehmer seine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht zur Erbringung der mangelfreien Arbeitsleistung "unfallfreies Fahren" erfüllt, so handelt es sich um Entgelt für geleistete Arbeit.

c) Des weiteren ist das Landesarbeitsgericht jedenfalls im Ergebnis auch zutreffend davon ausgegangen, daß die Betriebspartner in Nr. 8 der Betriebsvereinbarung weitere anspruchsbegründende Voraussetzungen geregelt haben, die zweckbestimmt zukünftige Betriebstreue honorieren. Dazu zählt die Stichtagsregelung Nr. 8 Satz 4, wonach ein Anspruch auf die Prämie nur derjenige Fahrer hat, der am 30. November bei der Beklagten beschäftigt ist, ferner die Regelungen in Nr. 8 Sätze 5, 6 und 7 der Betriebsvereinbarung, wonach Fahrer, die im Laufe des Jahres eintreten, einen



Teilbetrag für den Monat erhalten und insbesondere die Klausel, daß Fahrer, die im Laufe des Jahres selbst kündigen oder denen gekündigt wird, keinen Anspruch haben, es sei denn, die Kündigung erfolgt aus Arbeitsmangel.

d) Verknüpfen die Betriebspartner aber erfolgsbezogene Vergütung, die individuelle Arbeitsleistung des Arbeitnehmers abgelten soll, mit Klauseln, die auch einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue beinhalten und honorieren sollen, so liegt eine Sonderzahlung mit Mischcharakter im oben beschriebenen Sinne vor, gegen die grundsätzlich keine rechtlichen Bedenken bestehen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. zuletzt Urteile vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 -, aaO, und - 6 AZR 341/89 -, zur Veröffentlichung vorgesehen).

Dies gilt auch im vorliegenden Fall. Zwar haben die Betriebspartner den Leistungszweck des unfallfreien Fahrens ausdrücklich benannt und ihm damit hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen eine besondere Bedeutung zugewiesen, während der Betriebstreuezweck nur aus den übrigen Modalitäten der Regelung zu ermitteln ist. Gleichwohl kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht darauf abgestellt werden, welcher der vorrangige Leistungszweck ist, wobei im Zweifel von einem zusätzlichen Entgelt im engeren Sinne auszugehen sei. Der erkennende Senat hat in seiner Entscheidung vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 341/89 -, aaO, klargestellt, daß eine solche Differenzierung nach übergeordneten und untergeordneten Zwecken aus Rechtsgründen nicht in Betracht kommt. Wird eine Sonderzahlung rechtlich zulässig von mehreren Anspruchsvoraussetzungen abhängig gemacht, so



besteht zwischen diesen kein Rangverhältnis. Vielmehr müssen sämtliche Voraussetzungen gegeben sein, wenn der Anspruch bestehen soll. Nur bei einer Sonderzahlung, bei der keine weiteren Voraussetzungen genannt sind, gilt im Zweifel, daß mit ihr le-
[Bdighlich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird und daher das ungekündigte Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag nicht anspruchsbegründend sein kann (vgl. BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation).

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bestehen gegen die Regelung in Nr. 8 Satz 6 der Betriebsvereinbarung keine weiteren rechtlichen Bedenken.

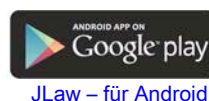
a) Klauseln, die die Entstehung eines Anspruchs auf Sonderzahlung bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausschließen, sind oft Bestandteil tarifvertraglicher Sonderzahlungen und werden von der Rechtsprechung stets als zulässig anerkannt (vgl. z.B. BAG Urteil vom 7. Dezember 1989 - 6 AZR 324/88 -, aaO). Gleiches muß daher auch für derartige Klauseln in Betriebsvereinbarungen gelten.

b) Im vorliegenden Fall liegt auch kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verlangt, daß gleiche Sachverhalte tatsächlich und rechtlich auch gleichbehandelt werden



müssen. Er beinhaltet bei Gewährung von zusätzlichen Sonderzahlungen, daß der Arbeitgeber die Voraussetzungen so abgrenzen muß, daß nicht einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund ausgenommen oder schlechtergestellt werden. Dabei ist die Frage, ob eine sachgerechte Abgrenzung erfolgt ist, danach zu beurteilen, welchem Zweck die freiwillige Leistung dienen soll und ob der verfolgte Zweck nicht als solcher sachwidrig ist und deshalb eine Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen kann (vgl. BAGE 45, 86, 89 = AP Nr. 121 zu § 611 BGB Gratifikation). Diese Maßstäbe gelten auch für Betriebspartner bei Abschluß einer Betriebsvereinbarung.

Diesen Anforderungen genügen die Bestimmungen der Nr. 8 Sätze 5 und 6 der Betriebsvereinbarung, wonach die Fahrer, die im Laufe des Jahres selbst kündigen, keinen Anspruch auf die Sonderzahlung haben, während Fahrer, die im Laufe des Jahres eintreten, einen Teilbetrag für den einzelnen Monat erhalten. Dies bedeutet jedoch keine sachfremde Ungleichbehandlung, weil ungleiche Sachverhalte geregelt sind. Während der kündigende Arbeitnehmer seine Betriebstreue aufgekündigt hat, bekundet der eingetretene, in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehende Kraftfahrer seine Absicht, im Betrieb verbleiben zu wollen. Diesen Sachverhalt dürfen die Betriebspartner anders regeln als den Fall des aufgrund Eigenkündigung ausscheidenden Arbeitnehmers, weil insoweit der Betriebstreuezweck entfallen ist.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Jobs

Dörner

Bitter

Möller-Lücking

Fohrmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)