

Aktenzeichen: 10 AZR 25/94
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 14. Juni 1995
- 10 AZR 25/94 -

I. Arbeitsgericht
Bamberg

Urteil vom 25. September 1991
- 2 Ca 356/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 10. August 1993
- 2 (4) Sa 554/91 -

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



Entscheidungsstichwort:

Rückzahlungsklausel bei einzelvertraglicher Weihnachtsgeld-
zahlung

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

1. Eine arbeitsvertragliche Rückzahlungsklausel hinsichtlich des Weihnachtsgeldes ist unwirksam, wenn sie weder Voraussetzungen für die Rückzahlungspflicht noch einen eindeutig bestimmten Zeitraum für die Bindung des Arbeitnehmers festlegt.
2. Sind keine entsprechenden Anhaltspunkte gegeben, kommt die ergänzende Auslegung einer solchen allgemeinen Rückzahlungsklausel dahin, daß die Rückforderung im Rahmen der von der Rechtsprechung entwickelten Grenzen erfolgen könne, nicht in Betracht.



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



10 AZR 25/94

2 (4) Sa 554/91 Nürnberg

Verkündet am
14. Juni 1995

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Susdorf,
Reg.-Sekretär z.A.
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juni 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Wingefeld und Staedtler für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 10. August 1993 - 2 (4) Sa 554/91 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 25. September 1991 - 2 Ca 356/91 - wird zurückgewiesen.
3. Der Beklagte trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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 in der Revisionsinstanz noch um die Rückzahlung eines vertraglichen Weihnachtsgeldes.

Die Klägerin war ab dem 1. August 1988 bei dem Beklagten als Arzthelferin mit einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 2.700,-- DM beschäftigt; das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche Kündigung der Klägerin mit dem 31. März 1991.

Der schriftliche Arbeitsvertrag vom 12. September 1988 enthält hinsichtlich der Rückzahlung des Weihnachtsgeldes folgende Regelung:

" ...

13. Freiwillige Mehrzulagen, z.B. Zulagen, Weihnachtsgeld etc. können zurückgefordert werden. Sie werden unter Vorbehalt bezahlt.

... "



Die Klägerin erhielt im Jahr 1990 ein Weihnachtsgeld in Höhe von 2.700,-- DM brutto. Aufgrund ihrer Kündigung zum 31. März 1991 zahlte der Beklagte das Gehalt der Klägerin für März 1991 nicht aus, weil die Klägerin zur Rückzahlung des erhaltenen Weihnachtsgelds 1990 verpflichtet sei.

Mit ihrer Klage vom 15. April 1991 verlangt die Klägerin - neben anderen Ansprüchen, die nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens sind - die Zahlung von 2.700,-- DM als Bruttogehalt für den Monat März 1991. Das Arbeitsgericht hat der Klage insoweit stattgegeben.

Der Beklagte begehrte im Wege der Eventualwiderklage die Rückzahlung des Weihnachtsgelds in Höhe von 2.700,-- DM brutto für den Fall, daß das Gericht die Aufrechnung des Rückzahlungsanspruchs gegen das Märzgehalt nicht zuläßt.

Der Beklagte ist der Auffassung, die Klägerin müsse das erhaltene Weihnachtsgeld zurückzahlen, da sie zum erstmöglichen Kündigungszeitpunkt nach Erhalt des Weihnachtsgelds ausgeschieden sei. Er habe das Weihnachtsgeld freiwillig als Belohnung für die geleistete Arbeit und in Erwartung einer weiteren Zusammenarbeit gezahlt. Es sei auch nicht unbillig, in einem solchen Falle das freiwillig unter dem Vorbehalt der Rückforderung gezahlte Weihnachtsgeld zurückzuverlangen.



Der Beklagte hat im Wege der Eventualwiderklage beantragt,

die Klägerin zu verurteilen, an ihn 2.700,-- DM
brutto nebst 4 % Zinsen seit der Rechtshängigkeit
zu bezahlen.

Die Klägerin hat beantragt, die Widerklage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, sie sei zur Rückzahlung des erhaltenen Weihnachtsgeldes nicht verpflichtet, da der Rückzahlungsvorbehalt im Arbeitsvertrag nicht eindeutig und daher unwirksam sei. Sie sei auch niemals darauf hingewiesen worden, daß sie im Falle einer Kündigung das Weihnachtsgeld zurückzahlen müsse. Sie habe auch nicht mit Rücksicht auf das Weihnachtsgeld erst zum 31. März 1991 gekündigt, sondern weil sie in ihrer neuen Stelle ein höheres Gehalt bekommen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Widerklage abgewiesen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klägerin zur Rückzahlung des Weihnachtsgeldes verurteilt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag auf Abweisung der Widerklage weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision der Klägerin ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des berufsgerichtlichen Urteils und zur Wiederherstellung des die Widerklage des Beklagten abweisenden erstinstanzli-



chen Urteils. Die Klägerin ist zur Rückzahlung des im Jahr 1990 erhaltenen Weihnachtsgeldes nicht verpflichtet, die Widerklage ist daher unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, die Klägerin sei aufgrund des Arbeitsvertrages verpflichtet, das erhaltene Weihnachtsgeld 1990 zurückzuzahlen. Zwar sehe der Arbeitsvertrag die Rückforderung des Weihnachtsgeldes vor, ohne Voraussetzungen des Rückzahlungsanspruchs zu nennen. Aufgrund einer ergänzenden Vertragsauslegung ergebe sich jedoch, daß das Weihnachtsgeld dann zurückgefordert werden könne, wenn die Rückforderung nach allgemeinen Grundsätzen zulässig sei; damit sei im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung davon auszugehen, daß bei Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht ohne konkret bestimmte Voraussetzungen die Rückforderung im Rahmen der von der Rechtsprechung entwickelten Grenzen erfolgen könne. Im übrigen entspreche die Rückforderung des Weihnachtsgelds 1990 von der Klägerin auch billigem Ermessen, da sich der Beklagte bei dem Rückzahlungsverlangen an den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen orientiert habe.

II. Diesen Ausführungen vermag der Senat nicht zu folgen.

Der Beklagte kann die Rückzahlung des Weihnachtsgeldes 1990 von der Klägerin nicht verlangen, da die Klausel im Arbeitsvertrag vom 12. September 1988, wonach u.a. Weihnachtsgeld zurückgefordert werden kann, unwirksam ist. Die Rückzahlungspflicht kann auch nicht darauf gestützt werden, daß nach dem Arbeitsvertrag



die Zahlung des Weihnachtsgeldes unter Vorbehalt erfolgte.

1. Dabei ist mit dem Landesarbeitsgericht zunächst davon auszugehen, daß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Zulässigkeit von Rückzahlungsverpflichtungen für Gratifikationen und Weihnachtsgelder allgemein anerkannt ist.

Eine als Weihnachtsgeld oder Gratifikation gezahlte Sondervergütung steht jedoch nicht ohne weiteres unter dem Vorbehalt einer Rückzahlungspflicht (BAG Urteil vom 10. Juli 1974 - 5 AZR 494/73 - AP Nr. 83 zu § 611 BGB Gratifikation). Soll eine Rückzahlungspflicht begründet werden, muß eine Rückzahlungsklausel ausdrücklich vereinbart werden. Dabei muß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil vom 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 78 V m.w.N.) die Rückzahlungspflicht ausdrücklich und eindeutig sowie für den Arbeitnehmer überschaubar und klar geregelt werden; insbesondere muß die vorgesehene Bindungsdauer für den Arbeitnehmer zumutbar sein. Ohne eine ausdrückliche Rückzahlungsklausel ist der Arbeitnehmer, der vorzeitig ausscheidet, zur Rückzahlung des erhaltenen Weihnachtsgelds nicht verpflichtet.

2. Diesen Anforderungen genügt die Regelung in Ziffer 13 des Arbeitsvertrages vom 12. September 1988, wonach "freiwillige Mehrzulagen, z.B. Zulagen, Weihnachtsgeld etc. zurückgefordert werden können ..." nicht. Diese Vereinbarung ist für die Klägerin



nicht überschaubar, da sie weder Voraussetzungen für die Rückzahlungspflicht noch einen eindeutig festgelegten Zeitraum für die Bindung an das Arbeitsverhältnis festlegt. Aufgrund dieser Vereinbarung kann die Klägerin nicht erkennen, unter welchen Voraussetzungen der Beklagte von der Rückforderungsmöglichkeit Gebrauch machen wird. Eine derartige Rückzahlungsklausel ist für den Arbeitnehmer unzumutbar und daher unwirksam.

a) Dabei ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber einseitig formuliert worden und bei der Vertragsauslegung vom Empfängerhorizont, also vorliegend von der Sicht der Klägerin, auszugehen ist. Bei Zweifeln und Unklarheiten bei der Auslegung des Vertrages ist ferner die sog. Unklarheitenregel zugrunde zu legen, wonach derjenige, der eine Regelung geschaffen hat, bei Unklarheiten über ihre Auslegung die ihm ungünstigere Auslegungsmöglichkeit hinnehmen muß (BAG Urteil vom 25. Mai 1973 - 3 AZR 405/72 - AP Nr. 160 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG Urteil vom 21. Februar 1984 - 3 AZR 442/81 - n.v.); der Verfasser des Arbeitsvertrages muß danach Zweifel der Auslegung gegen sich gelten lassen, wenn zwei verschiedene Auslegungen denkbar sind (BAG Urteil vom 30. Oktober 1984 - 3 AZR 587/82 - n.v.).

b) Wie eine Rückzahlungsvereinbarung mit zu langer Bindungsdauer unwirksam ist (vgl. Schaub, aaO, § 78 V), ist daher auch eine Rückzahlungsvereinbarung ohne Festlegung irgendwelcher Voraussetzungen für den Eintritt der Rückzahlungspflicht und ohne eindeutige Bestimmung des Zeitraums der Bindung des Arbeitnehmers unwirksam. Wird nur allgemein vereinbart, daß ein Weihnachtsgeld



zurückgefordert werden kann, hat der Arbeitnehmer keinerlei Anhaltspunkte, wie lange er mit der Rückforderung rechnen muß. Der Arbeitnehmer kann auch nicht abschätzen, ob rechtmäßiges wie auch unrechtmäßiges Verhalten vom Arbeitgeber zum Anlaß für die Rückforderung des Weihnachtsgeldes genommen wird. Eine derartige Rückzahlungsklausel ist auch zur Erreichung von Betriebstreue ungeeignet, da sie dem Arbeitnehmer nicht aufzeigt, welche Betriebstreue von ihm verlangt wird.

c) Aus der Rückzahlungsvereinbarung im Arbeitsvertrag kann daher eine Rückzahlungspflicht der Klägerin für das Weihnachtsgeld 1990 nicht hergeleitet werden.

3. Die Rückzahlungsvereinbarung kann auch nicht ergänzend dahin ausgelegt werden, daß die Rückforderung des Weihnachtsgelds nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfolgen soll.

a) Die Auslegung von nichttypischen, einzelvertraglichen Vereinbarungen und Willenserklärungen ist grundsätzlich Sache der Tatsachengerichte; das Revisionsgericht kann eine solche Auslegung nur daraufhin überprüfen, ob die Rechtsvorschriften über die Auslegung von Willenserklärungen und Verträgen (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt sind (BAG Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß), ob dabei gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen und das tatsächliche Vorbringen der Parteien vollständig verwertet (BAG Urteil vom 17. April 1970 - 1 AZR 302/69 - AP Nr. 32 zu § 133



BGB) oder ob eine gebotene Auslegung völlig unterlassen worden ist (BAG Urteil vom 4. März 1961 - 5 AZR 169/60 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation; Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 73 Rz 16; GK-ArbGG/Ascheid, § 73 Rz 36 ff.; Grunsky, ArbGG, 6. Aufl., § 73 Rz 16). Das gilt auch für die Frage, ob die Voraussetzungen einer ergänzenden Vertragsauslegung gegeben sind (BAG Urteil vom 8. November 1972 - 4 AZR 15/72 - AP Nr. 3 zu § 157 BGB).

b) Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene ergänzende Vertragsauslegung hält dieser eingeschränkten revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht stand; sie ist mit § 157 BGB nicht zu vereinbaren. Eine ergänzende Vertragsauslegung darf nicht zu einer freien richterlichen Rechtschöpfung führen, sondern muß den Grundsatz der Privatautonomie respektieren (Palandt, BGB, 52. Aufl., § 157 Rz 8). Mit dem Grundsatz der Privatautonomie ist eine ergänzende Vertragsauslegung dann unvereinbar, wenn die Regelungslücke in verschiedener Weise geschlossen werden kann und keine Anhaltspunkte dafür bestehen, für welche Alternative sich die Parteien entschieden hätten. So liegt der Fall hier. Rückzahlungsvereinbarungen für Weihnachtsgelder und Gratifikationen können mit den unterschiedlichsten Kriterien hinsichtlich der Voraussetzungen für die Rückzahlungsverpflichtung und auch unter einer zeitlichen Staffelung vereinbart werden. Die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze für die Zulässigkeit von Rückzahlungsverpflichtungen sind eine Möglichkeit, und stellen insbesondere Mindestbedingungen für die Zulässigkeit der Rückzahlungsverpflichtung auf. Es ist den Parteien eines Arbeitsverhältnisses jedoch



unbenommen, andere Voraussetzungen und Kriterien für die Rückzahlungsverpflichtung im Rahmen der von der Rechtsprechung aufgestellten Grenzen zu vereinbaren. Da der Arbeitsvertrag vom 12. September 1988 keinerlei Anhaltspunkte dafür gibt, daß die Parteien gerade die im Jahr 1988 oder jeweils geltenden Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Rückzahlungsverpflichtung zugrundelegen wollten, verstößt die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene ergänzende Vertragsauslegung der Vereinbarung in Ziffer 13 des Arbeitsvertrages vom 12. September 1988 gegen § 157 BGB.

4. Ein Rückzahlungsanspruch folgt auch nicht aus dem Vorbehalt in Ziffer 13 Satz 2 des Arbeitsvertrages. Wie das Bundesarbeitsgericht wiederholt entschieden hat, führt die Zahlung einer Gratifikation "unter Vorbehalt" lediglich dazu, daß der Arbeitgeber für die Zukunft frei in der Entscheidung ist, ob er die Zahlung weiterhin leisten möchte (BAG Urteil vom 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation). Da eine Rückzahlungsverpflichtung eindeutig, klar und für den Arbeitnehmer überschaubar vereinbart werden muß (vgl. oben II 2 a), kann das Rückzahlungsverlangen bei einer Gratifikation nicht allein auf den Vorbehalt der Zahlung gestützt werden.

5. Müssen die Kriterien und Voraussetzungen für die Rückzahlungsverpflichtung für den Arbeitnehmer eindeutig erkennbar und überschaubar sein, so kann ohne eine solche klare Rückzahlungsklausel die Rückforderung des Weihnachtsgelds auch nicht nach billigem Ermessen erfolgen. Ist die Rückzahlungsklausel unwirksam



- wodurch jedoch im vorliegenden Fall die Wirksamkeit der Weihnachtsgeldzusage nicht berührt wird -, kommt eine Rückzahlungsverpflichtung der Arbeitnehmerin nicht zum tragen. Ist danach eine Rückzahlungsverpflichtung nicht gegeben, kommt es auf ein billiges Ermessen des Arbeitgebers nicht an. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts reicht es nicht aus, lediglich die Möglichkeit einer Rückzahlung der Gratifikation zu vereinbaren, die Voraussetzungen und Bedingungen der Rückzahlung jedoch nach billigem Ermessen zu beurteilen.

Da eine Rückzahlungsverpflichtung der Klägerin nicht gegeben ist, war die Widerklage des Beklagten abzuweisen.

III. Die Entscheidung über die Kosten folgt aus den §§ 97, 91 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

J. Wingefeld

Staedtler



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](#)