

Aktenzeichen: 10 AZR 256/91

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 19. November 1992  
- 10 AZR 256/91 -

I. Arbeitsgericht  
Wetzlar

Urteil vom 09. April 1990  
- 1 Ca 20/90 -

II. Landesarbeitsgericht  
Frankfurt am Main

Urteil vom 08. Januar 1991  
- 7 Sa 734/90 -

---

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

---

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgratifikation - Rückzahlungsklausel

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 256/91  
7 Sa 734/90 Frankfurt am Main

Verkündet am  
19. November 1992

Bartel,  
Regierungssekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Stabenow und Paul für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom  
8. Januar 1991 - 7 Sa 734/90 - wird zurückgewie-  
sen.

Die Kosten der Revision trägt die Klägerin.

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 über die Verpflichtung der Beklagten  
zur Gewährung einer betrieblichen Sonderzahlung für das Jahr  
1989.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 10. Juli 1989  
als Verkäuferin beschäftigt. Ihr Gehalt betrug 1.847,-- DM brut-  
to. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 28. November  
1989 aus Gründen, die im Bereich der Klägerin lagen, zum 31. De-  
zember 1989. Die von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage  
blieb ohne Erfolg.

Mit dem Novembergehalt zahlte die Beklagte ein Weihnachtsgeld  
in Höhe von 923,50 DM brutto. Diesen Betrag zog sie wegen  
des Ausscheidens der Klägerin zum 31. Dezember 1989 vom Dezember-  
gehalt ab.

Rechtsgrundlage für die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) war  
die zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Beklagten abgeschlos-  
sene Sozialordnung vom 12. Dezember 1984/8. Dezember 1988. In  
dieser ist, soweit hier von Interesse, bestimmt:



## "2. Sonderzahlung

### 2.1

#### Voraussetzung

Eine Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) erhalten alle Mitarbeiter gemäß Ziffer 1, die am 1. Dezember eines Jahres dem Unternehmen mindestens drei Monate in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angehören und zum Zeitpunkt der Auszahlung in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen.

Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, gelten lediglich die tarifvertraglichen Vorschriften über Sonderzahlungen...

#### 2.3.1

Die Sonderzahlung besteht aus einem Grundbetrag gemäß Ziffer 2.2.1 und einem Steigerungsbetrag, der sich an der Dauer der Betriebszugehörigkeit orientiert...

#### 2.5.3

Mitarbeiter, die eine Zahlung gemäß Ziffer 2.1 erhalten haben, ohne darauf einen Rechtsanspruch zu haben, sind verpflichtet, den zuviel gezahlten Betrag an das Unternehmen zurückzuzahlen. Das Unternehmen kann diesen Betrag wie Vorschuß von anderen noch zu leistenden Zahlungen in Abzug bringen.

#### 2.5.4

Mitarbeiter, die vor dem 31. März des Folgejahres aus dem Unternehmen ausscheiden und die nach den tarifvertraglichen Vorschriften über Sonderzuwendungen keinen Anspruch auf die tarifliche Sonderzuwendung haben, sind verpflichtet, die Sonderzahlung gemäß Ziffer 2.3.1 in voller Höhe zurückzuzahlen."



Auf das Arbeitsverhältnis fand aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Tarifvertrag über Sonderzahlung (Urlaubsgeld und Sonderzuwendung) für die Arbeitnehmer im Hessischen Einzelhandel (TV) vom 10./11. Juli 1989 Anwendung. Dieser bestimmt u.a.:

#### "§ 4

#### Sonderzuwendung

...

#### 2. Anspruchsberechtigung

- a) Anspruchsberechtigt auf die tarifliche Sonderzuwendung sind Arbeitnehmer, Auszubildende und diesen Gleichzustellende, die am 1. 12. des Kalenderjahres dem Betrieb/Unternehmen mindestens 12 Monate ununterbrochen angehört haben...

#### 5. Anrechnung

Die im laufenden Kalenderjahr erbrachten Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie Jahresabschlußvergütungen, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Jahresergebnisbeteiligungen, Jahresprämien und ähnliche, gelten als Sonderzuwendungen im Sinne dieses Tarifvertrages und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistung erreichen."

Die Klägerin vertritt die Auffassung, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, das Weihnachtsgeld von ihrem Dezembergehalt wieder abzuziehen. Die Rückzahlungsklausel in Abschnitt 2.5.4 der Sozialordnung sei rechtsunwirksam.

Die Klägerin hat beantragt,



die Beklagte zu verurteilen, an sie 923,50 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem entsprechenden Nettobetrag seit dem 1. Januar 1990 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie vertritt die Auffassung, die Klägerin sei nach Abschnitt 2.5.4 der Sozialordnung zur Rückzahlung des Weihnachtsgeldes verpflichtet gewesen, da sie aufgrund der Kündigung zum 31. Dezember 1989 vor dem 31. März 1990 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Ein tariflicher Anspruch auf die Sonderzahlung habe nicht bestanden, da die Klägerin am 1. Dezember 1989 dem Betrieb noch nicht 12 Monate angehört habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 461,75 DM stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage in vollem Umfange abgewiesen. Mit der Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, soweit es der Klage stattgegeben hat. Die 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 ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht angenommen, der Klägerin stehe ein Anspruch auf Zahlung des restlichen Dezembergehaltes nicht zu, da die Beklagte berechtigt gewesen sei, insoweit mit ihrem Anspruch auf Rückzahlung des Weihnachtsgeldes aufzurechnen.



I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Klägerin sei nach Abschnitt 2.5.4 der Sozialordnung zur Rückzahlung des Weihnachtsgeldes verpflichtet gewesen, da sie vor dem 31. März 1990 ausgeschieden sei. Nach den tariflichen Bestimmungen habe ihr kein Anspruch auf die Sonderzahlung zugestanden, da sie am 1. Dezember 1989 dem Unternehmen noch nicht 12 Monate angehört habe.

Die Rückzahlungsklausel in Abschnitt 2.5.4 der Sozialordnung sei rechtswirksam. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seien einzelvertraglich oder in Betriebsvereinbarungen vereinbarte Rückzahlungsklauseln wirksam, die bei einer Gratifikation von mehr als 200,-- DM bis zu einem Monatsbezug eine Bindung des Arbeitnehmers bis zum 31. März des Folgejahres bezweckten. Der Rückzahlungsvorbehalt in Abschnitt 2.5.4 der Sozialordnung habe dieser Rechtsprechung entsprochen. Auch wenn mit einer Weihnachtsgratifikation geleistete Arbeit vergütet und zukünftige Betriebstreue belohnt werden solle, könne für den Fall fehlender Betriebstreue die Rückzahlung der Gratifikation nicht nur zur Hälfte, sondern in vollem Umfange vereinbart werden.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist in vollem Umfange zuzustimmen. Der Klägerin steht ein Anspruch auf ein restliches Dezembergehalt in Höhe von 461,75 DM brutto nicht zu. Der Anspruch ist durch die von der Beklagten erklärte Aufrechnung mit ihrem Anspruch auf Rückzahlung des Weihnachtsgeldes erloschen (§ 389 BGB).



1. Die Voraussetzungen für einen Anspruch der Beklagten auf Rückzahlung des Weihnachtsgeldes nach Abschnitt 2.5.4 der Sozialordnung waren erfüllt. Der Klägerin stand ein tariflicher Anspruch auf die Sonderzahlung nicht zu, da sie am 1. Dezember 1989 dem Unternehmen noch keine 12 Monate angehörte (§ 4 Ziff. 2 Buchst. a TV). Durch die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 1989 ist sie vor dem 31. März 1990 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

2. Zutreffend nimmt das Landesarbeitsgericht an, daß durch Abschnitt 2.5.4 der Sozialordnung eine Rückzahlungsverpflichtung der Klägerin rechtswirksam begründet worden ist. Das der Klägerin in Höhe von 923,50 DM brutto gewährte Weihnachtsgeld erreichte nicht die Höhe eines Monatsbezuges. Mit einer einzelvertraglich oder durch eine Betriebsvereinbarung begründeten Verpflichtung zur Zahlung einer entsprechenden Weihnachtsgratifikation kann deshalb nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das Landesarbeitsgericht gefolgt ist, eine Rückzahlungsklausel, wie in Abschnitt 2.5.4 der Sozialordnung, verbunden werden, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März des Folgejahres erfordert (BAGE 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 38, 178 = AP Nr. 110 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 16. November 1967 - 5 AZR 157/67 - AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation).

3. Die Rückzahlungsklausel ist auch insoweit wirksam, als sie eine Rückzahlungsverpflichtung nicht nur an die Beendigung des



Arbeitsverhältnisses vor dem 31. März des Folgejahres durch eine Kündigung des Arbeitnehmers knüpft, sondern eine solche auch im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber begründet.

Die Rückzahlungsklausel in Abschnitt 2.5.4 der Sozialordnung, die von der Beklagten mit dem Gesamtbetriebsrat als Betriebsvereinbarung abgeschlossen worden ist, unterliegt der gerichtlichen Inhaltskontrolle auf ihre Übereinstimmung mit der Verfassung, den Gesetzen, den guten Sitten und der Billigkeit gem. § 75 BetrVG. Danach sind Bindungsklauseln grundsätzlich zulässig, die nach einem bestimmten Stichtag ausscheidende Arbeitnehmer vom Bezug der Gratifikation ausschließen. Dies beruht darauf, daß bei einer Gratifikation, die als Belohnung bisheriger Dienste und zugleich in Erwartung zukünftiger Betriebstreue gezahlt wird (Gratifikation mit Mischcharakter; vgl. BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen), beide Voraussetzungen von den Betriebspartnern als gleichwertig ausgestaltet werden können. Eine zukunftsbezogene Stichtagsregelung muß nicht nur Anreiz für die Nichtausübung des Kündigungsrechts seitens des Arbeitnehmers sein. Die Betriebspartner können die fortdauernde Betriebszugehörigkeit als solche über den Stichtag hinaus, unabhängig vom Verhalten des Arbeitnehmers, belohnt wissen wollen, weil allein die fortdauernde Betriebszugehörigkeit über einen nahen Zeitraum die Gegenleistung für die Leistung Gratifikation darstellen soll (BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 183/90 - AP Nr. 138 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).



Dem entspricht die Regelung über das Weihnachtsgeld in der Sozialordnung. Es handelt sich um eine Gratifikation mit Mischcharakter. Einerseits soll eine am Stichtag, dem 1. Dezember, mindestens dreimonatige Arbeitsleistung belohnt werden, andererseits verlangen die Betriebspartner den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März des Folgejahres. Ist letztere Voraussetzung nicht erfüllt, so ist das Weihnachtsgeld auch dann zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber endet. Dabei kommt es auf den Grund der Kündigung, der nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zudem nicht im Bereich der Beklagten lag, nicht an. Allein die fehlende fortdauernde Betriebszugehörigkeit bis zum 31. März führt zur Rückzahlungsverpflichtung.

4. An den Grundsätzen der bisherigen Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln ist festzuhalten. Soweit das Arbeitsgericht meint, im Hinblick auf den Entgeltcharakter von Weihnachtsgratifikationen seien Rückzahlungsklauseln außerhalb von Tarifverträgen unwirksam, die eine Rückzahlungsverpflichtung in der vollen Höhe der gezahlten Gratifikation begründeten, fehlt es für diese Rechtsfolge an einer Rechtsgrundlage. Die aus dem Betriebsverfassungsgesetz folgende Normsetzungsbefugnis der Betriebspartner erlaubt diesen im Rahmen der Verfassung und der Gesetze und in den Grenzen von Recht und Billigkeit Voraussetzungen für den Bezug von freiwilligen Leistungen zu setzen. Dazu gehört auch die Voraussetzung einer zukünftigen Betriebszugehörigkeit. Auf die Art der Verhinderung dieser Voraussetzung kommt es nicht

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



an, sofern diese selbst nicht rechtswidrig ist (BAG Urteil vom 25. April 1991 – 6 AZR 183/90 – AP Nr. 138 zu § 611 BGB Graffiti-kation). Dafür sind vorliegend Anhaltspunkte nicht gegeben.

5. Aus der tariflichen Regelung, die keine über den Stichtag hinausgehende Betriebszugehörigkeit erfordert, folgt nicht die Unzulässigkeit der Rückzahlungsklausel in der Sozialordnung. Die betriebliche Regelung gilt nur für Arbeitnehmer, die keinen tariflichen Anspruch auf eine Sonderzahlung haben. Bei der Festlegung der Voraussetzungen für einen über den tariflichen Anspruch hinausgehenden Anspruch auf ein Weihnachtsgeld sind die Betriebspartner demgemäß an die tariflichen Voraussetzungen nicht gebunden.

III. Die Kosten der Revision trägt die Klägerin gemäß § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Stabenow

Paul



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)