

Aktenzeichen: 10 AZR 390/02
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 21. Mai 2003
- 10 AZR 390/02 -

I. Arbeitsgericht
Iserlohn

Urteil vom 8. November 2001
- 4 Ca 2076/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 25. April 2002
- 8 Sa 1842/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Gratifikation in Teilbeträgen - Rückzahlungsvorbehalt

Gesetz:

BGB § 611

Leitsatz:

Die zulässige Bindungsdauer, die durch die Pflicht zur Rückzahlung einer Gratifikation für den Fall des Ausscheidens aus dem Betrieb erreicht werden kann, richtet sich nach der Höhe und dem Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit der Leistung. Dies gilt auch dann, wenn eine als einheitlich bezeichnete Leistung in zwei Teilbeträgen zu unterschiedlichen Zeitpunkten fällig wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 390/02
8 Sa 1842/01
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Mai 2003

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie den ehrenamtlichen Richter Staedtler und die ehrenamtliche Richterin Tirre für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 25. April 2002 - 8 Sa 1842/01 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger eine Gratifikation für das Jahr 2000 zurückzahlen muß.

Der Kläger war seit dem 1. Januar 1998 bei der Beklagten als Außendienstmitarbeiter tätig. Sein Bruttomonatsgehalt betrug 4.700,00 DM. Er schied aus dem Arbeitsverhältnis auf Grund seiner eigenen Kündigung vom 12. Februar 2001 am 31. März 2001 aus.

Im Arbeitsvertrag war folgendes geregelt:

„- § 5 -

Gratifikation

I. Der Arbeitnehmer erhält eine Gratifikation in Höhe eines Monatsgehaltes, die jeweils zur Hälfte am 30.06. und am 30.11. eines jeden Jahres zusammen mit dem dann fälligen Monatsgehalt ausgezahlt wird.

II. Der Arbeitnehmer erkennt an, daß mit der Gratifikation Urlaubsgeld etc. abgegolten sind, daß die Gratifikation freiwillig gezahlt wird und hierauf auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch entsteht.

III. Der Anspruch auf Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung, oder bis zum 31.12. von einem der Vertragsteile gekündigt wird, oder infolge Aufhebungsvertrages endet.

IV. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Gratifikation zurückzahlen, wenn er bis zum 31.03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres ausscheidet.



V. Der Arbeitgeber ist berechtigt, mit seiner Rückzahlungsforderung gegen die rückständigen oder nach der Kündigung fällig werdenden Vergütungsansprüche unter Beachtung der Pfändungsbestimmungen aufzurechnen.“

In der Juniabrechnung 2000 wies die Beklagte 2.350,00 DM als „Urlaubsgeld“, in der Novemberabrechnung 2.350,00 DM als „Weihnachtsgeld“ aus.

Mit der Abrechnung für den Monat März 2001 verrechnete die Beklagte die Jahresprämie für das Jahr 2000 in Höhe von 4.700,00 DM brutto und zahlte lediglich 10,38 DM aus.

Der Kläger macht mit der Klage die Zahlung des einbehaltenen Betrags geltend. Er ist der Ansicht, er sei zur Rückzahlung der Jahresprämie nicht verpflichtet, da die vertragliche Regelung ihn unzulässig lange an das Arbeitsverhältnis binde.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.700,00 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 2001 zu zahlen.

Die Beklagte trägt zu ihrem Klageabweisungsantrag vor, vertraglich sei die Zahlung eines Monatsgehalts als Gratifikation vereinbart worden. Mit der Zahlung der zweiten Hälfte der Gratifikation am 30. November eines Jahres trete die bei einem Monatsgehalt zulässige Bindungswirkung ein, die über den 31. März des Folgejahres hinausreiche. Die Aufteilung liege im Interesse beider Vertragsparteien. Die einmalige monatliche Belastung der Arbeitgeberin werde entzerrt und dadurch Liquiditätsengpässe vermieden. Auch den Arbeitnehmern komme zugute, daß niedrigere Steuern bei Zahlung in zwei Beträgen einbehalten würden. Die Aufteilung könne deshalb nicht zum Nachteil der Beklagten reichen. Die Leistung sei auch nicht in eine „Urlaubs“- und eine „Weihnachtsgratifikation“ aufgeteilt, wie aus dem Wortlaut der vertraglichen Regelung folge. Das Recht, sich auf die vertraglich vorgesehenen Pfändungsfreigrenzen zu berufen, habe der Kläger verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Die Beklagte verfolgt mit der Revision ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Beklagte hat den zu Unrecht einbehaltenen Betrag an den Kläger zu zahlen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im wesentlichen damit begründet, daß die vertragliche Rückzahlungsverpflichtung eine zu lange Bindungsdauer zur Folge habe und daher unwirksam sei. Wie lange ein Arbeitnehmer durch eine Sonderleistung an den Betrieb gebunden werden dürfe, richte sich nach dem Auszahlungszeitpunkt. Zwar seien nicht zwei eigenständige Leistungen zugesagt worden, sondern zwei Teilleistungen, dies ändere aber nichts daran, daß beide Leistungen vergangene Betriebstreue belohnen und zu künftiger Betriebstreue Anreiz bieten wollten und somit, unabhängig von ihrer Bezeichnung, denselben Bindungsbeschränkungen unterlägen. Um einen Vorschuß handele sich bei der im Juni gezahlten Summe nicht.

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in der Begründung.

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf die Gratifikation, so daß die Beklagte nicht berechtigt war, in dieser Höhe das Märzgehalt einzubehalten.

a) Der Anspruch ist gem. § 5 des Arbeitsvertrages entstanden, da das Arbeitsverhältnis des Klägers im Zeitpunkt der jeweiligen Auszahlung der Teilleistungen im Juni und November 2000 bestand und auch am 31. Dezember weder von einem der Vertragsteile gekündigt war, noch durch Aufhebungsvertrag geendet hatte.

b) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß der Freiwilligkeitsvorbehalt in § 5 Abs. II des Arbeitsvertrages keinen Einfluß darauf hat, daß für das abgelaufene Jahr 2000 der Anspruch dem Grunde nach entstanden ist und gewährt wurde und die Beklagte daher an ihre Zusage gebunden bleibt. Im Streit steht nur der Rückzahlungsanspruch.

2. Der Kläger ist nicht verpflichtet, die Gratifikation gem. § 5 Abs. IV des Arbeitsvertrages zurückzuzahlen, obwohl er zum 31. März 2001 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist. Daher war die Beklagte nicht berechtigt, den gezahlten Betrag einzubehalten. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß die Rückzahlungsklau-



sel unwirksam ist, weil sie im Hinblick auf die Höhe der Leistungen in den beiden Auszahlungsterminen eine zu lange Bindung an das Arbeitsverhältnis bewirkt.

a) Die Rückzahlungsklausel ist eindeutig und klar formuliert und erfüllt damit die formellen Voraussetzungen für ihre Wirksamkeit (*BAG 14. Juni 1995 - 10 AZR 25/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 176 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 127*). Sie legt die Voraussetzungen für die Rückzahlungspflicht und einen eindeutig bestimmten Zeitraum für die Bindung des Arbeitnehmers fest. Eine Rückzahlung kommt auch grundsätzlich in Betracht, da mit der Leistung nicht ausschließlich die Arbeitsleistung in der Vergangenheit belohnt werden soll, sondern darüber hinaus ein Anreiz zu künftiger Betriebstreue bezweckt wird.

b) Für die Wirksamkeit von einzelvertraglichen Rückzahlungsklauseln hat die Rechtsprechung Grenzwerte entwickelt, bei deren Überschreitung anzunehmen ist, daß der Arbeitnehmer durch die vereinbarte Rückzahlung in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsausübung behindert wird (*st. Rechtsprechung vgl. BAG 9. Juni 1993 - 10 AZR 529/92 - BAGE 73, 217*). Danach kann eine am Jahresende zu zahlende Gratifikation, die über 100,00 Euro (früher 200,00 DM), aber unter einem Monatsbezug liegt, den Arbeitnehmer bis zum Ablauf des 31. März des Folgejahres binden. Nur wenn die Gratifikation einen Monatsbezug erreicht, ist eine Bindung des Arbeitnehmers über diesen Termin hinaus zulässig (*schon: BAG 10. Mai 1962 - 5 AZR 452/61 - BAGE 13, 129*). Hierbei ist für die grundsätzlich drei Monate betragende Bindungsfrist unschädlich, wenn eine Weihnachtsgratifikation bereits im November ausgezahlt wird (*BAG 15. März 1973 - 5 AZR 525/72 - BAGE 25, 102*). Hätten die Parteien vereinbart, daß die Gratifikation im November oder Dezember 2000 in einer Summe ausbezahlt sei, wäre die Rückzahlungsvereinbarung nach diesen Grundsätzen nicht zu beanstanden. Dies sieht der Arbeitsvertrag aber nicht vor.

c) Für die Beurteilung der Bindungswirkung ist vielmehr entgegen der Ansicht der Beklagten nicht auf die zugesagte Gesamtsumme und den Auszahlungszeitpunkt des zweiten Teilbetrags abzustellen, sondern auf die - ebenfalls vertraglich vereinbarten - Fälligkeitszeitpunkte der beiden Teilleistungen. Die Teilleistungen können nicht wie eine einheitliche Leistung behandelt werden. Der Auszahlungszeitpunkt ist vielmehr in doppelter Hinsicht relevant.

aa) Zum einen ist für die Frage, ob die Gratifikation ein Monatsgehalt erreicht oder überschreitet, auf das vertraglich geschuldete Monatsgehalt zum Zeitpunkt der Aus-



zahlung abzustellen. Wird zum Beispiel eine Gratifikation, die ein Monatsgehalt, bemessen an der Septembervergütung des Jahres, beträgt, erst zu einem Zeitpunkt fällig, zu dem das Monatsgehalt bereits gestiegen ist, unterschreitet sie ein Monatsgehalt und kann demzufolge zulässigerweise keine längere Bindung als drei Monate bewirken (BAG 28. Januar 1981 - 5 AZR 846/78 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 106 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 69; insoweit die Rechtsprechung aufgebend, wonach eine nur geringfügige Unterschreitung des Monatsgehalts unschädlich sei, vgl. BAG 22. Februar 1968 - 5 AZR 221/67 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 64). Dieser Gesichtspunkt ist im vorliegenden Fall unbeachtlich, da die Monatsbezüge des Klägers unverändert 4.700,00 DM brutto betrugen.

bb) Weiterhin kommt es jedoch für die Dauer der zulässigen Bindung auch auf die Höhe der vertraglich geschuldeten Auszahlung zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt an.

(1) Dies folgt aus dem typischerweise verfolgten Zweck der Leistung und der notwendigen Begrenzung von Rückzahlungsklauseln, die eine Bindung an den Betrieb bezwecken.

Sonderzuwendungen in der für Gratifikationen üblichen Größenordnung werden typischerweise alsbald ausgegeben und sind auch idR dazu bestimmt, höhere Ausgaben zu finanzieren, wie sie zu bestimmten Anlässen, beispielsweise in der Urlaubs- und Weihnachtszeit entstehen. Es handelt sich nicht um einen gegebenenfalls rückzahlbaren Kredit, sondern um eine zusätzliche Vergütung. Auch die Beklagte hat diesen Zusammenhang gesehen, denn sie hat die Zahlungen in den Abrechnungen als „Urlaubs“- und „Weihnachtsgeld“ gekennzeichnet.

Je höher die Summe ist, desto länger wird dem Arbeitnehmer zugemutet, sich auf eine eventuelle Rückzahlung einzurichten und seine Lebensführung darauf einzustellen, daß er den Rückzahlungsbetrag wieder aufbringen muß, wenn er das Arbeitsverhältnis aufgibt. Dies stellt immer eine Belastung dar und kann den freien Kündigungsentschluß erschweren. In Grenzen ist dies jedoch zulässig. Der Arbeitnehmer kann um so länger gebunden werden, je höher der gewährte Vorteil ist. Unzulässig wird die in der Rückzahlungsverpflichtung liegende Kündigungserschwerung erst, wenn der gewährte Vorteil und die erstrebte Bindung nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis stehen, zu dem die Rechtsprechung die entsprechenden Beurteilungskriterien entwickelt hat.



Dabei ist von dem Datum auszugehen, zu dem die Zahlung vertragsgemäß erfolgt ist.

(2) Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 19. September 1984 - 5 AZR 366/83 -; 22. Februar 1968 - 5 AZR 221/67 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 64).

Bereits in der Entscheidung vom 6. Dezember 1963 (- 5 AZR 169/63 - BAGE 15, 153) hat das Bundesarbeitsgericht im Falle eines „Vorschusses“ auf eine Treueprämie, die für ein späteres Kalenderjahr zugesagt war, die zulässige Bindung am Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung gemessen. Auf die gewählten Bezeichnungen komme es nicht an. Andernfalls würden die Verbote unzulässiger Rückzahlungsklauseln umgangen. Auch bei der im entschiedenen Fall gewählten „Vorschuß“-Regelung entstehe eine Interessenlage, der durch die Zulässigkeitskontrolle Rechnung getragen werden müsse. Im Interesse des Arbeitnehmers müsse nämlich ausgeschlossen werden, daß dieser auf Grund eines allgemeinen Angebots des Arbeitgebers den „Vorschuß“ annehme, das Geld ausbebe und dann unangemessen lange Zeit in seiner Kündigungsfreiheit deshalb beschränkt sei, weil er bei vorzeitiger Kündigung den „Vorschuß“ erstatten müsse.

Der erkennende Senat hat in der Entscheidung vom 24. Februar 1999 (- 10 AZR 245/98 -) ebenfalls die Dauer der Bindungswirkung an den Zeitpunkt der „Gewährung“ iSd. Fälligkeit der jeweiligen Leistung geknüpft, ohne allerdings auf eine dem entschiedenen Fall ebenfalls zugrunde liegende Aufteilung eines 13. Monatsgehalts in zwei Teilleistungen, fällig im April und Oktober des Jahres, eingehen zu müssen, da der Arbeitgeber von vornherein nur die zweite Hälfte zurückgefordert hatte.

cc) Nach diesen Grundsätzen ist die arbeitsvertragliche Rückzahlungsklausel unwirksam.

Die durch die Zahlung eines halben Monatsgehalts im Juni 2000 zulässigerweise zu erreichende Bindung betrug grundsätzlich drei Monate. Es kann dahinstehen, ob bereits deshalb eine unzulässig lange Bindungsdauer bewirkt wurde, weil der Bestand des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember zur Anspruchsvoraussetzung erhoben worden ist (vgl. BAG 15. März 1973 - 5 AZR 525/72 - BAGE 25, 102, 107), denn jedenfalls bestand das Arbeitsverhältnis des Klägers zu diesem Zeitpunkt noch. Eine



darüber hinausgehende Bindung bis zum 31. März 2001 ging jedoch in jedem Fall über die zulässigen Grenzen hinaus.

Die Zahlung im November in Höhe eines halben Monatsgehalts konnte den Kläger nur bis zum 31. März 2001 binden und hat dies auch getan, denn der Kläger ist erst mit Ablauf dieses Datums ausgeschieden.

d) Es kommt nicht darauf an, ob es aus steuerlichen Gründen auch im Interesse des Arbeitnehmers liegt, eine Zahlung nicht in einer Summe, sondern in zeitlich auseinander liegenden Teilbeträgen zu erhalten, denn das Bedürfnis dafür, die Bindungswirkung zu kontrollieren, entsteht unabhängig davon. Weiterhin hat das Interesse des Arbeitgebers an einer besseren Liquidität bei Zahlung in Teilbeträgen als bei Zahlung in einer Summe zu einem bestimmten Zeitpunkt keinen Einfluß auf die Interessenlage bei den Arbeitnehmern, die die Zahlung erhalten. Typischerweise geben sie auch dann die erhaltene Summe alsbald aus und unterliegen der aus der Rückzahlungspflicht folgenden Bindungswirkung, wenn sie das Arbeitsverhältnis beenden wollen.

3. Die Beklagte war auch nicht berechtigt, die Gratifikationsleistung zu verrechnen, weil es sich um einen Vorschuß gehandelt hätte. Der Senat hat in der Entscheidung vom 15. März 2000 (- 10 AZR 101/99 - BAGE 94, 73) eingehend begründet, daß der unter einem Rückzahlungsvorbehalt stehende Gratifikationsanspruch weder als Vorschuß angesehen werden noch als solcher vereinbart werden darf. In der zitierten Entscheidung geschah dies im Hinblick auf die Schutzfunktion des § 394 BGB. Sie gilt aber auch, wenn die Gratifikation in zwei Teilbeträgen geleistet wird. Der Kläger hat nicht um einen Gehaltsvorschuß gebeten. Vielmehr sieht der Arbeitsvertrag zwei zu unterschiedlichen Zeitpunkten fällige Teilleistungen vor, die eigenständig zu beurteilen sind. Daß die Parteien im Arbeitsvertrag selbst nicht von einem Vorschußcharakter ausgehen, zeigt § 5 Abs. V, der im Falle der Rückzahlung ausdrücklich keine Verrechnung vorsieht, sondern eine Aufrechnung gegen Vergütungsansprüche unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen.



III. Die Beklagte hat die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Dr. Freitag Fischermeier Marquardt

Staedtler Tirre

