

Aktenzeichen: 10 AZR 883/95

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 05. Juni 1996
- 10 AZR 883/95 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 27. Februar 1995
Ulm - 7 Ca 574/94 R -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 28. September 1995
Baden-Württemberg (Freiburg) - 11 Sa 61/95 -

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



Entscheidungsstichwort:

Freiwilligkeitsvorbehalt für Gratifikation

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, § 242 Gleichbehandlung

Leitsätze:

Enthält eine Gratifikationszusage einen Freiwilligkeitsvorbehalt des Inhalts, daß Ansprüche für die Zukunft auch aus wiederholten Zahlungen nicht hergeleitet werden können, dann schließt dieser Vorbehalt nicht nur Ansprüche für die Zukunft, sondern auch für den laufenden Bezugszeitraum aus (Aufgabe von BAG Urteil vom 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation).

Der Arbeitgeber ist aufgrund eines solchen Vorbehaltes jederzeit frei, erneut zu bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen er eine Gratifikation gewähren will.



10 AZR 883/95

11 Sa 61/95 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
5. Juni 1996

U r t e i l

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

PP.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gem. § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 5. Juni 1996 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Prof. Dr. Jobs und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Hromádka und Wolf für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 28. September 1995 - 11 Sa 61/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war seit 1989 bei der Firma S GmbH zu einem Monatsgehalt von zuletzt 4.850,-- DM brutto beschäftigt. Diese Firma kündigte das Arbeitsverhältnis fristgemäß am 28. Juni 1993 zum 31. Dezember 1993. Am 30. September 1993 wurde über das Vermögen der Firma das Konkursverfahren eröffnet und der Beklagte zum Konkursverwalter bestellt.

Der Kläger hat im vorliegenden Verfahren zunächst seine Ansprüche auf Arbeitsentgelt und vermögenswirksame Leistungen für die Monate von Oktober bis Dezember 1993 geltend gemacht. Diese Ansprüche hat der Beklagte anerkannt, das Arbeitsgericht hat den Beklagten dem Anerkenntnis gemäß verurteilt.

Der Kläger hat darüber hinaus die Zahlung eines 13. Gehalts für 1993 verlangt. Insoweit heißt es im Arbeitsvertrag:

"§ 3

Arbeitsentgelt:

1. Der Arbeitnehmer erhält folgendes Arbeitsentgelt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw3 für iOS](#)

- 3 -

Bruttogehaltsbezüge ab 01.03.1989 monatl.
3.950,-- DM.

2. ...

3. Eine außervertragliche Zulage erfolgt auf
freiwilliger Basis und kann jederzeit widerrufen
werden.

...

§ 4

Besondere Bezüge:

1. Neben dem im vorstehenden Paragraphen festge-
legten Arbeitsentgelt werden folgende Leistun-
gen bzw. Sachbezüge vereinbart:

13. Gehalt

Vermögenswirksame Leistungen DM 52,--

50 % Urlaubsgeld

Fahrtkostenerstattung ...

2. Betriebliche Sonderzuwendungen an den Arbeit-
nehmer aus besonderem Anlaß (z.B. Weihnachtsgeld,
Urlaubsgeld) - Gratifikationen - erfolgen auf
freiwilliger Grundlage. Ein Anspruch
kann daraus nicht hergeleitet werden.

Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses
innerhalb von drei Monaten nach Auszahlung
einer Gratifikation, so kann diese vom Arbeit-
geber zurückgefordert bzw. bei der nächsten
Lohn-/Gehaltszahlung einbehalten werden, es
sei denn, daß der gezahlte Betrag DM 200,--
nicht übersteigt.

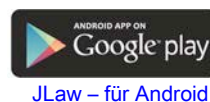
...

3. Ein 13. Monatsgehalt gilt als Gratifikation."

Der Kläger, der bis zum Jahre 1992 regelmäßig ein 13. Mo-
natsgehalt erhalten hat, ist der Ansicht, ihm stehe dieses
13. Gehalt auch für das Jahr 1993 zu. Der Freiwilligkeitsvorbe-
halt im Arbeitsvertrag wirke nur für die Zukunft. Der Beklagte



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



- 4 -

hätte daher schon Anfang 1993 erklären müssen, daß in diesem Jahr ein 13. Gehalt nicht gezahlt werde.

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 4.850,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Januar 1994 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Das 13. Gehalt sei nach dem Arbeitsvertrag eine freiwillige Leistung, auf die der Kläger keinen Anspruch habe. Zumindest entfalle der Anspruch deswegen, weil das Arbeitsverhältnis vor dem 31. März 1994 geendet habe.

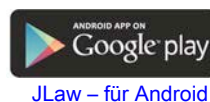
Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage hinsichtlich des 13. Gehalts abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Ihm steht für 1993 kein Anspruch auf ein 13. Gehalt zu.



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



I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im wesentlichen damit begründet, daß es sich bei dem 13. Gehalt um eine Gratifikation handele, auf die nach dem Arbeitsvertrag kein Rechtsanspruch bestehe. Diese Entscheidung läßt einen Rechtsfehler nicht erkennen.

II. Das in § 4 des Arbeitsvertrages vereinbarte 13. Gehalt ist eine Gratifikation und nicht eine aufgesparte Vergütung für im Laufe des Kalenderjahres geleistete Arbeit. Das ergibt sich eindeutig einmal aus § 4 Nr. 3 des Arbeitsvertrages, wo ausdrücklich darauf hingewiesen wird, daß ein 13. Monatsgehalt eine Gratifikation darstellt, zum anderen auch daraus, daß lediglich § 3 des Arbeitsvertrages das eigentliche Arbeitsentgelt regelt und das 13. Gehalt in § 4 unter der Überschrift "Besondere Bezüge" aufgeführt ist.

§ 4 Nr. 2 des Arbeitsvertrages bestimmt ausdrücklich, daß Gratifikationen auf freiwilliger Grundlage gezahlt werden und ein Anspruch aus einer Zahlung nicht hergeleitet werden kann.

1. Ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag läßt auch bei wiederholter und langjähriger Zahlung einen Anspruch aufgrund einer betrieblichen Übung nicht entstehen. Das gilt jedenfalls dann, wenn im Arbeitsvertrag nicht nur der freiwillige Charakter der Leistung betont, sondern gleichzeitig zum Ausdruck gebracht wird, daß auch aus einer wiederholten Zahlung ein Anspruch für die Zukunft nicht entsteht. Bei einer solchen Fallgestaltung ist der Arbeitgeber in jedem Jahr frei, erneut darüber zu entscheiden, ob er die Leistung gewähren will oder nicht. Das



hat der Senat wiederholt entschieden. Daran hält der Senat fest (vgl. zuletzt Urteile des Senats vom 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP Nr. 184 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 6. Dezember 1995 - 10 AZR 198/95 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen).

2. Entgegen der Ansicht des Klägers war die Beklagte aufgrund des Freiwilligkeitsvorbehaltes im Arbeitsvertrag auch nicht verpflichtet, schon zu Beginn des Jahres 1993 darauf hinzuweisen, daß in diesem Jahr ein 13. Gehalt nicht gezahlt werde. Der Einwand des Klägers, er habe im Vertrauen auf die Zahlung des 13. Gehaltes seine Arbeitsleistung im Jahre 1993 erbracht und schon entsprechend disponiert, geht fehl. Gerade weil im Arbeitsvertrag das 13. Gehalt als freiwillige Gratifikation ausgewiesen und ausdrücklich erklärt wird, daß aus deren Zahlung kein Anspruch hergeleitet werden könne, konnte der Kläger nicht darauf vertrauen, daß auch im Jahre 1993 ein 13. Gehalt gezahlt werde.

3. Die vom Kläger angeführte Entscheidung des Fünften Senats vom 26. Juni 1975 (- 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation) steht dem nicht entgegen. In dieser Entscheidung heißt es, daß der Freiwilligkeitsvorbehalt in Gratifikationszusagen allgemein nur für die Zukunft wirke und Rechtsansprüche des Arbeitnehmers nur für spätere Jahre ausschließe. Ob für das laufende Jahr ein Gratifikationsanspruch begründet sei, folge unabhängig von dem Freiwilligkeitsvorbehalt aus den sonstigen Erklärungen oder Handlungen des Arbeitgebers.



Das entspricht der Rechtsprechung des Senats. Trotz eines Freiwilligkeitsvorbehaltes der genannten Art kann aus Handlungen oder Erklärungen des Arbeitgebers ein Anspruch auf die Gratifikation für das laufende Jahr entstehen, so wenn der Arbeitgeber eine Gratifikation zusagt oder diese tatsächlich an die Arbeitnehmer des Betriebes zahlt und nur einzelne Arbeitnehmer ausnimmt. In dem vom Fünften Senat entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber trotz des Freiwilligkeitsvorbehaltes die Gratifikation gezahlt und lediglich den Kläger, weil gekündigt, davon ausgenommen. Im vorliegenden Fall hat aber die Beklagte unstreitig keinem Arbeitnehmer das 13. Gehalt oder eine sonstige Gratifikation für das Jahr 1993 gezahlt. Sie hat daher keinerlei Erklärungen abgegeben oder Handlungen vorgenommen, aus denen der Kläger ersehen konnte, die Beklagte werde 1993 von dem Freiwilligkeitsvorbehalt keinen Gebrauch machen.

Soweit die Entscheidung des Fünften Senats - wie der Kläger meint - dahin zu verstehen sein sollte, daß trotz des Freiwilligkeitsvorbehaltes für das laufende Jahr stets ein Anspruch entstehe, solange der Arbeitgeber nicht rechtzeitig zu erkennen gebe, daß er von dem Freiwilligkeitsvorbehalt Gebrauch mache, hält der Senat daran nicht fest. Wenn es in einem Freiwilligkeitsvorbehalt heißt, daß Ansprüche für die Zukunft nicht bestehen, dann hat auch der Arbeitnehmer solange keinen Anspruch auf eine Gratifikation, wie nicht der Arbeitgeber einen solchen durch Erklärungen oder Handlungen begründet oder dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Gleichbehandlung erwächst. Nicht aber muß ein Anspruch erst durch Erklärungen des Arbeitgebers in Wegfall gebracht werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Fünfte Senat hat auch in einer späteren Entscheidung vom 27. Oktober 1978 (- 5 AZR 273/77 - AP Nr. 97 zu § 611 BGB Gratifikation) in einem vergleichbaren Fall den Anspruch des Klägers auf die Gratifikation trotz eines Freiwilligkeitsvorbehaltes nicht mit der Begründung bejaht, daß der Arbeitgeber nicht zu erkennen gegeben habe, er werde in diesem Jahr nicht zahlen, sondern den Anspruch damit begründet, daß der Freiwilligkeitsvorbehalt die Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht ausschließe und der Arbeitnehmer trotz des Freiwilligkeitsvorbehaltes die Gratifikation verlangen könne, wenn diese an andere vergleichbare Arbeitnehmer gezahlt werde. Auf den Begründungsansatz in der Entscheidung vom 26. Juni 1975 ist der Fünfte Senat nicht mehr zurückgekommen.

Dem Kläger steht damit ein Anspruch auf das 13. Gehalt über das Jahr 1993 nicht zu. Darauf, ob ein Anspruch des Klägers auf das 13. Gehalt auch deswegen nicht gegeben ist, weil das Arbeitsverhältnis vor dem 31. März 1994 geendet hat, kommt es danach nicht an.

Da das Landesarbeitsgericht die Klage des Klägers zu Recht abgewiesen hat, ist dessen Revision unbegründet.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Dr. Jobs

Hauck

Hromadka

Wolf



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

