

29. JUNI 1954

23

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: § 554 Abs. 3 ZFO, §§ 611, 242, 271 BGB

Leitsätze:

1. Es genügt, wenn die Revisionsbegründung bei dem Fehlen eines ausdrücklichen Revisionsantrages sonstige unzweideutig erkennen läßt, in welchem Umfange das Urteil angefochten wird. Ebenso genügt es für Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm, wenn sie durch einen eindeutigen Hinweis, wie etwa das Wort "Verwirkung", angegeben wird.
2. Die Weihnachtsgratifikation stellt sich zunächst als ein zusätzliches Entgelt und eine Anerkennung für geleistete Dienste dar, aber auch zugleich als eine Gabe aus Anlaß des Festes und als eine Beihilfe für vermehrte Ausgaben im Zusammenhang mit dem Fest. Sie trägt Entgeltscharakter.
3. Der Arbeitgeber kann im Rahmen der allgemeinen Rechtsgrundsätze und unter Beachtung des Grundsatzes der gleichmäßigen Behandlung seiner Arbeitnehmer bei einer freiwilligen Leistung deren jeweiligen Zweck im einzelnen näher und in der Weise bestimmen, daß er Inhalt des Rechtsgeschäftes wird.
4. Ist der Zweck dahin bestimmt, daß die Gratifikation bei ihrer Verteilung noch geeignet sein müsse, einen Anreiz zum Verbleiben im Betrieb für den einzelnen bedachten Arbeitnehmer zu geben, so können doch nur eindeutig und objektiv ins Rechtsleben eingetretene Umstände den Maßstab dafür bilden, ob die Gratifikation noch einen solchen Anreiz geben kann.
5. Mit einer Gratifikation kann nicht das Ziel rechtlich verbunden werden, daß der Arbeitnehmer im Endergebnis bei dem Arbeitgeber verbleibt.

Aktenzeichen: 2 AZR 13/53

Urteil des BAG vom 29. Juni 1954 LAG Baden in Mannheim



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 13/53

V e r k ü n d e t
am 29. Juni 1954

gez.: Mißler
Angestellter
als Urkundsbeamer
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 29. Juni 1954 unter Mitwirkung des Senatspräsidenten Dr. Müller als Vorsitzenden sowie der Bundesrichter Dr. König und Dr. Simons und der Bundesarbeitsrichter Wilhelm Lenhöfer und Max Beyreis als beisitzende Richter für Recht erkannt:

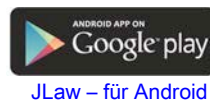
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden in Mannheim vom 23. Oktober 1953 - Az.: Sa 29/53 - wird als unbegründet zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

Von Rechts wegen!



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



T a t b e s t a n d

Die Klägerin war vom 1. April 1948 bis zum 17. Dezember 1952 bei der Beklagten als Stenotypistin beschäftigt. An diesen Tagen bat sie um ihre Entlassung zum Jahresende, schied jedoch auf Angebot der Beklagten im beiderseitigen Einvernehmen schon sofort aus und trat noch am gleichen Tage bei einer von einem früheren Angestellten der Beklagten geleiteten Konkurrenzfirma ein. Mit ihr hatte sie bereits vor dem 10. Dezember 1952 in Verhandlung wegen eines Übertritts gestanden.

Die Beklagte gewährt seit Jahren ihren Bediensteten unter dem schriftlichen Vorbehalt der Freiwilligkeit eine Weihnachtsgratifikation in gestaffelter Höhe. Das Weihnachtsgeld wurde stets und so auch im Jahre 1952 in der ersten Dezemberhälfte ohne vorherige Ankündigung verteilt. Arbeitnehmer, die in gekündigten Arbeitsverhältnissen stehen, erhalten keine Zuwendung. Bei der Verteilung der Weihnachtsgratifikation am 10. Dezember 1952 erhielt die Klägerin 350,-- DM, obwohl die Beklagte den Verdacht hegte, daß die Klägerin der Konkurrenzfirma Geschäftsgeheimnisse preisgegeben habe.

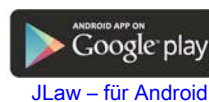
Die Klägerin, der das Gehalt für die Zeit vom 1. bis 17. Dezember 1952 nicht bezahlt, sondern auf die nach Meinung der Beklagten unberechtigt erhaltene Gratifikation von 10. Dezember 1952 angerechnet wurde, verlangte im ersten Rechtszuge Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 210,80 DM. Die Beklagte erhob Widerklage auf Zahlung des 161,40 DM betragenden Differenzbetrages zwischen Gratifikation und Restgehalt. Das Arbeitsgericht gab dem Klageantrag statt und wies die Widerklage ab. Mit der Berufung verlangte die Beklagte, die nur die Entscheidung hinsichtlich der Widerklage angriff, unter entsprechender Erhöhung ihres Antrages die Verurteilung der Klägerin zur Zahlung von 350,-- DM zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 17. Dezember 1952. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung zurück. Hiergegen wendet sich die Revision der Beklagten mit dem Antrage, die Klägerin auf die Widerklage unter Aufhebung der angefochtenen und einer insoweit erfolgreicher Abänderung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung zu verurteilen, an die



Beklagte 350,-- DM zuzüglich Zinsen zu zahlen. Die Klägerin hat um Zurückweisung dieses Revisionsantrages gebeten.

Entscheidungsgründe

- I. Die Zulässigkeit der Revision hängt davon ab, ob der noch innerhalb der Begründungsfrist eingegangene Schriftsatz der Beklagten vom 16. Dezember 1953 den Vorschriften des § 554 Abs. 3 ZPO genügt, obwohl darin ein ausdrücklicher Revisionsantrag sowie eine ausdrückliche Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm nicht enthalten sind. Was den Revisionsantrag angeht, so genügt es nach der zu billigenden Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts (AS 1, 154) und der ihm folgenden Rechtsprechung des Reichsgerichts (RGZ 158, 347), daß die Revisionsbegründung unzweideutig erkennen läßt, in welchem Umfange das Urteil angefochten wird. Diesem Erfordernis trägt der genannte Schriftsatz Rechnung. Aus ihm ergibt sich unzweifelhaft, daß das Urteil in seinem ganzen Umfange angefochten werden soll. Hinsichtlich der Bezeichnung der verletzten Rechtsnorm ist es nicht nötig, daß sie etwa bei angeblicher Verletzung einer positiv normierten Vorschrift unter Anführung des Gesetzesparagraphen angeführt wird. Es genügt auch hier, wenn hinreichend deutlich wird, welche Rechtsnorm nach der in der Revisionsbegründung ernstlich vertretenen Ansicht des Revisionsklägers verletzt sein soll. In dem erwähnten Schriftsatz hat der Revisionsführer von "Verwirkung" des Gratifikationsanspruchs gesprochen und damit § 242 BGB hinreichend deutlich als eine nach seiner Auffassung verletzte Rechtsnorm bezeichnet. Der Formvorschrift des § 554 Abs. 3 ZPO ist also Genüge getan. Die hiernach zulässige Revision ist nicht nur auf die Nachprüfung der als verletzt bezeichneten Rechtsnorm beschränkt, sie erstreckt sich vielmehr gemäß § 559 (letzter Satz) ZPO schlechthin auf die Nachprüfung einer Verletzung des materiellen Rechts.



II. Ein Anspruch auf Gratifikation, die bisher freiwillig gewährt wurde und auch weiterhin freiwillig gewährt werden soll, kann zwar nicht aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hergeleitet werden, er entsteht aber, wenn der Arbeitgeber seinen Entschluß bekanntgibt, den Arbeitnehmern eine Gratifikation gewähren zu wollen (Hueck RdA 50, 470). Die Bekanntgabe muß nicht ausdrücklich, sie kann auch schlüssig und zwar mit der Verteilung selbst erfolgen. Ob der Rechtsgrund, welcher nach ständiger und zu billigender Rechtsprechung (RGZ 94, 322) und Rechtslehre (Gros, Forkelblattei, Lohn VIII, Gratifikation) regelmäßig keine Schenkung ist, sondern den Charakter eines Entgeltes für Gegenleistungen des Arbeitnehmers hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses trägt, allein aus der Bekanntgabe des Entschlusses oder vielleicht erst in Verbindung mit dem Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung der Arbeitnehmer entsteht, kann hier dahingestellt bleiben. Die Beklagte hätte jenen Grundsatz bei ihrer Gratifikationsgewährung nicht verletzt. Eine Rückforderung des Gratifikationsbetrages von der Klägerin würde die Beseitigung des Rechtsgrundes kraft Gesetzes oder durch einen rechtswirksamen Widerruf, einen Rücktritt oder eine berechtigte Anfechtung voraussetzen.

Die Weihnachtsgratifikation stellt sich zunächst, wie auch die Revision wohl nicht verkennt, als ein zusätzliches Entgelt und eine Anerkennung für geleistete Dienste dar, aber auch zugleich als eine Gabe aus Anlaß des Festes und als eine Beihilfe wegen vermehrter Ausgaben im Zusammenhang mit dem Fest (RAG in ARS 35, 145). Die von der Revision darüber hinaus hervorgehobene, nach ihrer Meinung Zweck und Inhalt der Gratifikation entscheidend mitbestimmende Erwartung des Arbeitgebers, einen Ansporn zu künftiger und bleibender Treue der bedachten Arbeitnehmer zu geben, kann einmal kein Rückforderungsrecht aus dem Gesichtspunkt der ungerechtfertigten Bereicherung begründen. Sie kann auch kein Widerrufs- oder Rücktrittsrecht des Arbeitgebers etwa wegen mangelnder Geschäftsgrundlage für den Fall geben, daß der Arbeitnehmer alsbald nach Ausschüttung der Gratifikation ausscheidet. Allerdings kann der Arbeitgeber



im Rahmen der allgemeinen Rechtsgrundsätze und unter Beachtung des Grundsatzes der gleichmäßigen Behandlung seiner Arbeitnehmer bei einer freiwilligen Leistung deren jeweiligen Zweck im einzelnen näher und in der Weise bestimmen, daß er Inhalt des Rechtsgeschäftes wird; der Rechtsgrund der Leistung würde wieder entfallen, wenn der Zweck nicht erreicht werden kann. Die nähere Bestimmung des Zweckes bei einer Gratifikation und somit der Kreis der Empfänger muß nicht ausdrücklich erfolgen, sondern kann durch schlüssiges Verhalten geschehen. Der Berufungsrichter hat festgestellt, daß bei der Beklagten die Weihnachtsgratifikation an solche Arbeitnehmer nicht gezahlt wird, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Es kann jedoch im Zusammenhang der vorliegenden Entscheidung dahingestellt bleiben, ob dadurch der Gratifikation eine nähere rechtsgeschäftliche Bestimmung in der Richtung gegeben ist, daß sie auch als Ansporn für weiteres Verbleiben im Dienst und für künftige Treue gelten solle. Selbst wenn man der Revision insoweit folgen und aus dem Ausschluß von Arbeitnehmern in gekündigter Stellung allgemein entnehmen wollte, daß die Gratifikation bei ihrer Verteilung noch geeignet sein müsse, einen Anreiz für den einzelnen bedachten Arbeitnehmer zum Verbleiben im Betriebe zu geben, so können doch nur eindeutig und objektiv ins Rechtsleben eingetretene Umstände den Maßstab dafür bilden, ob die einem Arbeitnehmer gewährte Gratifikation einen solchen Anreiz noch geben kann. Anderenfalls tritt eine völlige, nicht behebbare Unsicherheit ein. Da bei den gekündigten Arbeitnehmern die Rechtstatsache der Kündigung mit dem Ende der Kündigungsfrist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführt, mag aus diesem objektiven Grund die Gratifikation nicht mehr geeignet erscheinen, noch einen ins Gewicht fallenden Anreiz zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses zu geben. Die Beklagte hätte daher zunächst einmal in den Vorinstanzen vortragen und gegebenenfalls beweisen müssen, daß aus einem Entschluß der Klägerin, nicht mehr bei der Beklagten zu bleiben, eine Rechtstatsache geworden war. Sie hätte vortragen und beweisen müssen, daß es bei der Klägerin bereits zu einem verbindlichen Arbeitsvertrag mit der Konkurrenzfirma gekommen und sie daher in ei-



nem Entschluß, bei der Beklagten zu bleiben oder nicht zu bleiben, bereits in letzterem Sinne rechtlich gebunden war. Unverbindliche Verhandlungen der Klägerin mit der Konkurrenzfirma genügen nicht. Solange übrigens die Freiheit des Entschlusses bei der Klägerin bestand, war gerade eine Weihnachtsgratifikation durchaus geeignet, noch auf den Entschluß der Klägerin einzuwirken, bei der Beklagten auch weiterhin Dienst zu leisten. Mehr aber, als einen Anreiz zu weiterer Dienstleistung zu geben, konnte mit einer in die Zukunft weisenden Zweckbestimmung der Gratifikation in keinem Falle verkundet werden. Insbesondere konnte nicht das Ziel mit ihr verbunden werden, daß die Klägerin im Endergebnis bei der Beklagten verblieb. Wollte man einen solchen Erfolg als rechtsgeschäftlich mögliche Zweckbestimmung einer Weihnachtsgratifikation anerkennen, so würde mit der Gratifikation nicht nur ein ihrem Wesen als einer Gabe und eines Entgeltes für in der Vergangenheit liegende Dienste widersprechender, unter Umständen langdauernder Vorbehalt verbunden. Die Ungewisheit, ob die Zuwendung, nicht zuletzt, wenn sie im Hinblick auf das Weihnachtsfest erfolgt, dem Arbeitnehmer verbleibt oder ob er sie nicht wegen eines erst später eintretenden Umstandes zurückgewähren muß, ist nicht tragbar.

Nun führt die Revision allerdings weiter aus, der für eine solche Beurteilung maßgebende Zeitpunkt sei nicht schon mit der Verteilung der Gratifikation in der ersten Dezemberhälfte, sondern erst am letzten Werktag vor Weihnachten eingetreten. Zu diesem Zeitpunkt sei der Entschluß der Klägerin, nicht mehr bei der Beklagten zu bleiben, durch die zwischenzeitliche Auflösung des Dienstvertrages rechtserheblich in die Erscheinung getreten. Daß der Arbeitnehmer am Weihnachtsfeste selbst noch dem Betriebe des Arbeitgebers angehöre, sei auflösende Bedingung der Auszahlung. Dieser Revisionsangriff hält jedoch einer Nachprüfung nicht stand. Es ist verfehlt, eine Gratifikation, die ohne vorherige Ankündigung in der ersten Dezemberhälfte verteilt wird, als eine Vorleistung des Arbeitgebers aufzufassen. Man darf nämlich nicht auf den Weihnachtstag als einen Termin, sondern muß auf Weihnachten als einen Anlaß abstellen. Die gegenteilige Auf-



fassung der Beklagten wird den Anschauungen des Arbeitslebens nicht gerecht. Der allgemeine Zweck der Weihnachtsgratifikation besteht u.a. eben nicht darin, dass der Arbeitnehmer am Weihnachtstag einen zusätzlichen Geldbetrag in der Hand hat, sondern darin, dass er von der Gratifikation noch Anschaffungen zum Weihnachtsfeste ermöglichen und Angehörige durch Geschenke erfreuen kann. Der Annahme einer Leistung vor Fälligkeit stehen darüber hinaus die ausdrücklichen Feststellungen des Berufungsrichters entgegen. Danach wurde in den Vorjahren die Weihnachtsgratifikation von der Beklagten regelmäßig in der ersten Dezemberhälfte verteilt. Hieraus kann mit dem Berufungsrichter nur der Schluss gezogen werden, dass mit der Ausschüttung der Gratifikation nicht nur die Verpflichtung dazu begründet wurde, sondern auch ihre Fälligkeit eingetreten sein sollte. Insbesondere von einer auflösenden Bedingung kann nicht die Rede sein.

Zu Unrecht beanstandet im übrigen die Revision die Ausführung des Berufungsrichters, wonach der Klägerin eine arglistige Täuschung nicht vorgeworfen werden könne und eine Anfechtung unbegründet sei. Wenn nach den Vorerwägungen nur objektiv ins Rechtsleben eingetretene Tatsachen, etwa einer anderweitigen vertraglichen Bindung des Arbeitnehmers, den nach Meinung der Revision Überwiegenden Zweck eines Anreizes zum Verbleiben im Betriebe des bisherigen Arbeitgebers aufheben können, so kann auch eine Offenbarungspflicht nur insoweit anerkannt werden, als die Klägerin bei Empfangnahme der Gratifikation schon vertraglich endgültig bei der Konkurrenzfirma gebunden war. Eine solche Feststellung hat der Vorderrichter aber nicht getroffen, vielmehr lagen danach nur Verhandlungen der Klägerin vor. Soweit es sich um unverbindliche Entschlüsse des Arbeitnehmers handelt, besteht eine Offenbarungspflicht nicht. In dieser Richtung hat der Vorderrichter zutreffend ausgeführt, dass der Arbeitgeber durch die Kündigungsfristen, welche auch zu Lasten des Arbeitnehmers gelten, ausreichend geschützt ist. Es geht nicht an, Umstände, die wegen ihrer Unverbindlichkeit noch nicht rechtserheblich sind, auf dem Umwege über eine behauptete Offenbarungs-



- 8 -

scheiden wäre, wenn die Klägerin auf ausdrückliches Befragen ihre Verhandlungen mit der Konkurrenzfirma verschwiegen hätte, war hier nicht zu entscheiden. Bestand hiernach eine Offenbarungspflicht nicht, so sind nicht nur die Ausführungen des Revisionsführers über eine arglistige Täuschung, sondern auch über vertragliches oder ausservertragliches Verschulden verfehlt. Dies würde, ebenso wie die Täuschung, eine Offenbarungspflicht der Klägerin über ihre Verhandlungen mit der Konkurrenzfirma voraussetzen. Von einem zur Anfechtung berechtigenden Irrtum im Sinne des § 119 BGB kann überhaupt nicht die Rede sein.

Soweit die Revision ausführt, dass die Klägerin im Verdacht stehe, sich eines Verrates von Betriebsvorgängen an die Konkurrenzfirma schuldig gemacht und dadurch einen Anspruch auf die Gratifikation verwirkt zu haben, ein Verdacht, der durch den sofortigen Uebertritt der Klägerin zur Konkurrenzfirma bestätigt werde, können ihre hieran anknüpfenden Rechtsausführungen auf sich beruhen bleiben. Der Vorderrichter hat in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, dass es sich überhaupt nicht um einen objektiv begründeten Verdacht handelt. Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision gehören in das dem Revisionsgericht entzogene Gebiet der Tatsachenfeststellungen und - Würdigung. Ein von der Revision daraus hergeleiteter angeblicher Verstoss gegen die guten Sitten, dass eine zweitägige Erkrankung der Klägerin nach Erpfangnahme der Gratifikation in auffälliger Weise mit ihrem anschliessenden Wunsche auszuscheiden und dem sofortigen Uebertritt zur Konkurrenzfirma zusammentreffe, entbehrt jeder konkreten Bestimmtheit.

Die Entscheidung wegen der Kosten beruht auf §§ 91, 97 ZPO.

Für den in Urlaub befindlichen und ortsabwesenden
Bundesrichter Dr. Simons:

gez. Dr. Müller

Dr. Müller

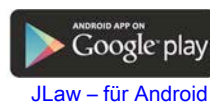
Dr. König

Max Beyreis

Benhöfer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)