

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

Gesetz: BGB § 611

Leitsätze:

- 1) Der Vorbehalt der Freiwilligkeit, den der Arbeitgeber der Zahlung der auf seinem Entschluß beruhenden Weihnachtsgratifikation beifügt, hindert die Entstehung eines Rechtsanspruchs auf die Weihnachtsgratifikation.
- 2) Der Arbeitgeber verstösst nicht gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn er solche Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsvertrag gekündigt haben, von der Weihnachtsgratifikation ausschliesst.
- 3) Das Mitbestimmungsrecht nach § 56 Abs.1 Buchst.h BetrVG bezieht sich nicht auf Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

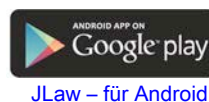
Aktenzeichen: 2 AZR 213/54

Urteil des BAG vom 4. Okt. 1956

LAG Hamm/Westf.



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



2 AZR 213/54

4 Sa 61/54 (Hamm/Westf.)

107

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 4. Oktober 1956
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle.

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Oktober 1956
durch den Senatspräsidenten Dr. Müller und die Bundes-
richter Dr. Berger und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die
Bundesarbeitsrichter Wagner und Falk für Recht erkannt:

Die Revision der Kläger gegen das Urteil der 4. Kam-
mer des Landesarbeitsgerichts Hamm/Westfalen vom
2. April 1954 - 4 Sa 61/54 - wird auf ihre Kosten
zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand.

Der Kläger zu 1) war seit 1948, der Kläger zu 2) seit Mai 1952 in der Dortmunder Niederlassung der Beklagten als Angestellter tätig. Beide kündigten ihr Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. Dezember 1953.

Die Beklagte zahlte den Angehörigen der bezeichneten Niederlassung seit Jahrzehnten eine Weihnachtsgratifikation und hat sich dabei stets von ihnen eine schriftliche Erklärung folgenden Inhalts unterschreiben lassen:

"Ich bin mir darüber klar, dass es sich um eine freiwillige Zuwendung der Firma handelt, auf die ich keinen Rechtsanspruch habe und aus der ich auch keinen Anspruch auf die Zukunft herleiten kann."

Etwa zwanzig Jahre lang hat sie die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt war, von der Weihnachtsgratifikation ausgeschlossen, etwa in den letzten zehn Jahren vor 1953 jedoch nicht.

Dagegen bestimmte die Beklagte für die Weihnachtsgratifikation für 1953 in einem der Belegschaft Anfang Dezember 1953 bekanntgegebenen Rundschreiben folgendes:

"Betriebsangehörige, die im Laufe des Jahres ausgeschieden sind, erhalten die freiwillige Zuwendung nicht, sondern nur diejenigen, die am Tage der Auszahlung bei uns tätig sind und deren Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt von keiner Seite gekündigt ist."

Die Kläger, die dementsprechend die Weihnachtsgratifikation für 1953 nicht erhalten haben, vertreten den Standpunkt, dass sie auch ihnen zustehe, und verlangen demnach ihre Zahlung, und zwar der Kläger zu 1) 280.-- DM, der Kläger zu 2) 165.-- DM.

Die Vorinstanzen haben diesen Klagen nicht stattgegeben.

Mit ihren Revisionen halten die Kläger ihre Ansprüche aufrecht.



Entscheidungsgründe.

1) Den Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1953 können die Kläger auf die fortlaufende Zahlung dieser Gratifikation in den früheren Jahren, wie das Landesarbeitsgericht mit Recht ausführt, nicht stützen; denn die Beklagte hat sich ausdrücklich die Freiwilligkeit dieser Zahlung vorbehalten.

Die Weihnachtsgratifikation ist ein zusätzliches Entgelt für die Leistungen des Arbeitnehmers (BAG 1, 36-39). Wenn der Arbeitgeber regelmässig vorbehaltlos eine Weihnachtsgratifikation gewährt, so liegt darin in der Regel die Bekanntgabe seines Entschlusses, auch weiterhin diese Übung innezuhalten (BAG 2, 302). Trifft dies zu, so ist der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation zum Inhalt des einzelnen Arbeitsvertrages geworden.

Anders ist die Rechtslage aber, wenn der Arbeitgeber sich, wie hier, bei der Auszahlung der Weihnachtsgratifikation stets die Freiwilligkeit vorbehalten hat. Dann hat er unzweideutig zum Ausdruck gebracht, dass er eine rechtliche Verpflichtung, diese Weihnachtsgratifikation auch in Zukunft zu zahlen, nicht eingehen will. Dem Umstand, daß die Gewährung in jedem Jahr erfolgte, kann bei der steten Betonung, sich für die Zukunft nicht binden zu wollen, keine Bedeutung beigemessen werden. Daß dieser Hinweis erkennbar nicht ernst gemeint gewesen sei, haben die Kläger selbst nicht vorgetragen und es darf dies auch keineswegs ohne weiteres angenommen werden. Der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation kann daher auch nicht zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrags geworden sein (so RAG 22, 172-174; die herrschende Meinung, vor allem Hueck, RdA 50, 472; Molitor, RdA 52, 125 rechte Spalte oben; Nikisch, Arbeitsrecht 2. Aufl. Seite 352 Anm.47). Die früher von dem Landesarbeitsgericht Hamm geäußerte Ansicht, dass ein papierener Vorbehalt unwirksam sei (RdA 48, 32), hat dieses Landesarbeitsgericht offenbar spätestens durch das angefochtene Urteil aufgegeben.



Dann sind aber auch die von der Revision gemachten Ausführungen, dass es auf den Sinn und den Inhalt der Sonderzuwendung ankomme, dass die Beklagte nur aus besonderen Gründen, die eine Änderung der tatsächlichen Handhabung sozial rechtfertigten, von ihrer bisherigen Übung abweichen dürfe, und dass die Beklagte in den letzten zehn Jahren Betriebsangehörige, deren Arbeitsvertrag gekündigt war, von der Weihnachtsgratifikation nicht ausgeschlossen habe, unbeachtlich.

2) Auch auf ein betriebliches Gewohnheitsrecht, auf das die Kläger ihren Anspruch weiterhin gründen, kann der Anspruch nicht gestützt werden. Ob ein betriebliches Gewohnheitsrecht überhaupt anerkannt werden kann, bedarf hier keiner Erörterung. Denn jedenfalls fehlt im vorliegenden Falle der für die Bildung von Gewohnheitsrecht notwendige Wille der Gemeinschaft, eine rechtlich bindende Regel zu verwirklichen (Enneccerus-Nipperdey, Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 14. Aufl., § 39 Ziff. I, 1, 3). Die Beklagte hat dadurch, dass sie ihre Arbeitnehmer stets die im Tatbestand bezeichnete Erklärung hat unterschreiben lassen, klar zum Ausdruck gebracht, dass sie eine rechtliche Verpflichtung nicht eingehen wolle, und die Angehörigen des Betriebes haben das Fehlen einer solchen Verpflichtung auch durch ihre Unterschrift anerkannt. Damit scheidet, selbst wenn man eine derartige Rechtsgrundlage überhaupt anerkennen darf, auch eine betriebliche Übung als Grundlage des Anspruchs aus.

3) Eine Verletzung der Fürsorgepflicht, die die Kläger zur Begründung ihres Anspruchs ferner anführen, ist nicht ersichtlich. Sie meinen, die Beklagte hätte die Pflicht gehabt, rechtzeitig vor der Kündigung ihnen ihre Absicht zu offenbaren, von der seit etwa 10 Jahren innegehabten Übung, auch den Arbeitnehmern, deren Arbeitsvertrag gekündigt war, die Weihnachtsgratifikation



zuzuwenden, abzugehen, und mit ihrem Rundschreiben nicht warten dürfen, bis die Kläger gekündigt hatten. Eine solche Offenbarungspflicht der Beklagten entfällt aber schon deshalb, weil ein Rechtsanspruch auf die Weihnachtsgratifikation gar nicht bestand. Zudem ist auch ein Schaden der Kläger, der ihnen aus der etwaigen Verletzung der Fürsorgepflicht entstanden sein könnte, nicht ersichtlich. Denn sie haben in der Tatsacheninstanz selbst nicht vorgetragen, dass sie, wenn sie die Absicht der Beklagten rechtzeitig erfahren hätten, davon Abstand genommen hätten, ihre Beschäftigung zum 1. Januar 1954 zu wechseln, also ihren Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu kündigen.

4) Hatten hiernach die Kläger aus der in früheren Jahren eingehaltenen Übung keinen Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1953 erworben, so kann ihnen auch nicht aus der Zahlung der Gratifikation zu Weihnachten 1953 an die übrigen Arbeitnehmer des Betriebs unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung ein Anspruch zugewachsen sein.

Allerdings wird die Notwendigkeit, bei der Gewährung einer Zuwendung die Arbeitnehmer gleichmässig zu behandeln, nicht etwa dadurch ausgeschlossen, dass, wie hier, eine Rechtspflicht auf Gewährung der Zuwendung fehlt; der Grundsatz der Gleichbehandlung kommt für den Erwerb eines Anspruchs gerade dann zum Zuge, wenn ein sonstiger Rechtsgrund nicht vorhanden ist; besteht bereits aus dem Arbeitsvertrag der rechtliche Anspruch auf die Zuwendung, so braucht auf die Gleichbehandlung nicht zurückgegriffen zu werden.

Indes verbietet der Grundsatz der Gleichbehandlung lediglich, eine unsachliche oder sachfremde Unterscheidung zu machen; er gestattet es aber, Ungleiches nach Massgabe der vorhandenen Verschiedenheiten ungleich zu behandeln (AP BAG Nr.6 zu § 3 TO.A; BAG Nr.1 zu § 57 BetrVG). Der Umstand, dass ein Arbeitnehmer selbst gekündigt hat, ist nun kein sachfremder, die Versagung der Weihnachtsgratifikation nicht rechtfertigender Gesichtspunkt, sondern immerhin so wesent-



lich, dass der Arbeitgeber ihn bei der Auswahl der Arbeitnehmer, denen er die Weihnachtsgratifikation nicht zuwenden will, berücksichtigen darf. Allerdings wird die Weihnachtsgratifikation, wie die Revision richtig ausführt, erstrangig für bereits geleistete Dienste gewährt. Andererseits ist es dem Wesen der Weihnachtsgratifikation aber durchaus nicht fremd, dass der Arbeitgeber durch ihre Gewährung auch in Zukunft den Arbeitnehmer an sich binden und auch in Zukunft von ihm gewissenhafte Dienste verlangen will (BAGh, 36-40).

5) Schliesslich rügt die Revision, dass die Beklagte das in § 56 Abs.1 Buchst.h BetrVG dem Betriebsrat eingeräumte Recht, bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und Einführung von neuen Entlohnungsmethoden mitzubestimmen, dadurch verletzt habe, dass sie von ihrer bisherigen Übung, Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag gekündigt war, in die Weihnachtsgratifikation einzuschliessen, ohne Zustimmung des Betriebsrats abgegangen sei. Es kann dahingestellt bleiben, ob die etwaige Verletzung des bezeichneten Mitbestimmungsrechts überhaupt die rechtliche Folge haben würde, dass den Klägern ein bisher gar nicht vorhandener Rechtsanspruch auf die Weihnachtsgratifikation erwächst, ebenso wie auch nicht geprüft werden muss, ob etwa eine Einengung des betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechtes nach § 59 BetrVG in Betracht käme. Jedenfalls hat die Beklagte das bezeichnete Recht auf Mitbestimmung nicht dadurch verletzt, dass sie ohne Mitwirkung des Betriebsrats durch das im Tatbestand bezeichnete Rundschreiben von Anfang Dezember 1953 die Grundsätze für die Gewährung der Weihnachtsgratifikation für 1953 festgelegt hat. Denn das in § 56 Abs.1 Buchst.h BetrVG festgelegte Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung von neuen Entlohnungsmethoden kann sich seinem Wesen nach nur auf den Fall erstrecken, dass



auf die zu regelnde Entlohnung ein Anspruch besteht, und muss, als mit dem Charakter der Freiwilligkeit nicht vereinbar, dann entfallen, wenn Zuwendungen ohne Rechtsanspruch gewährt werden sollen. Beim Fehlen jedes Rechtsanspruchs auf die zu regelnde Entlohnung kann eine Betriebsvereinbarung nach § 56 Abs.2 BetrVG nicht erzwungen werden (Hilger-Gumpert, BB 1954, 1003; Dietz, BetrVG, 2.Aufl., § 56 Erl.40).

gez. Dr. Müller

Dr. Berger

Dr. Boldt

Wagner

Falk

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