

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

Gesetz: BGB § 242, § 611 (Weihnachtsgratifikation)

Leitsätze:

1. Der durch eine mehrjährige vorbehaltlose Zahlung entstandene Rechtsanspruch auf Weihnachtsgratifikation ist regelmässig nicht von der Bedingung abhängig, dass die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers günstig ist.
2. Der Anspruch auf die volle Weihnachtsgratifikation wird durch den Konkurs über das Vermögen des Arbeitgebers jedenfalls in der Regel dann nicht berührt, wenn der Betrieb in der bisherigen wirtschaftlichen Form zu bestehen aufhört.

Aktenzeichen: 2 AZR 411/54

Urteil des BAG vom 17. April 1957

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 411/54

5 Sa 40/54 (Düsseldorf)

Urteilstenor den
Prozeßbevollmächtigten
der Parteien zugestellt
am 17. April 1957
gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 4. April 1957 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Müller und Mirkes ohne mündliche Verhandlung gemäss § 128 Abs.2 ZPO für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 9. Juli 1954 - 5 Sa 40/54 - aufgehoben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 war bei der Beklagten vom 1. August 1946 an als Buchhalter beschäftigt. Am 30. September 1953 wurde über ihr Vermögen das Konkursverfahren eröffnet. Der Konkursverwalter entliess den überwiegenden Teil der Arbeitnehmer und kündigte dem Kläger zum 31. März 1954. Bis dahin war der Kläger für den Konkursverwalter mit der Abwicklung des Konkurses beschäftigt. Das Konkursverfahren ist durch den Beschluss des Amtsgerichts Essen vom 16. Februar 1956 auf Grund eines Zwangsvergleichs aufgehoben worden.

Seit dem Eintritt im Jahre 1946 erhielt der Kläger wie alle anderen Arbeitnehmer der Beklagten regelmässig zu Weihnachten eine Gratifikation in der Höhe eines halben Monatsgehalts. Die Beklagte leistete diese Zahlungen ohne jeden Vorbehalt. Der Kläger begehrt nunmehr auch die Zahlung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1953. Er hat mit seiner Klage in beiden Vorinstanzen Erfolg gehabt. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe.

Das angefochtene Urteil hat ohne Rechtsirrtum grundsätzlich einen Anspruch des Klägers auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation bejaht, weil die Beklagte mehr als drei Jahre lang ohne jeden Vorbehalt die Gratifikation gezahlt hat. Dies wird auch von der Revision nicht angegriffen.

- 1) Die stillschweigend von der Beklagten übernommene Verpflichtung, auch an künftigen Weihnachten dem Kläger eine Weihnachtsgratifikation in der bisherigen Höhe zu zahlen, stand nicht unter der stillschweigenden Bedingung einer günstigen wirtschaftlichen Lage der Beklagten.

Eine solche Bedingung ist allgemein nicht selbstverständlich und daher auch aus der allgemeinen Lebenserfahrung nicht als stillschweigend vereinbart



zu entnehmen; dies trägt auch die Revision selbst nicht mehr vor. Allerdings ist die Sonderzuwendung ihrem Wesen nach besonders stark von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und seines Unternehmens abhängig (Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Auflage, 1. Band, Seite 238). Dies galt ursprünglich auch für die Weihnachtsgratifikation. Sie hing häufig auch mit dem alsbald nach Weihnachten stattfindenden Jahresabschluss zusammen; regelmässig wird der Jahresabschluss zu Weihnachten, wenigstens in gewissen Umrissen, übersehbar sein. Wird er als günstig eingeschätzt, so kann dies dem Arbeitgeber einen Anlass geben, seinen Arbeitnehmern über die an sich geschuldete Vergütung hinaus aus Anlass des Weihnachtsfestes und als Beihilfe für die damit zusammenhängenden vermehrten Ausgaben einen besondören Geldbetrag zuzuwenden. Im umgekehrten Falle hatte der Arbeitgeber weniger Grund zu einer solchen Sonderzuwendung.

Indes hat die Weihnachtsgratifikation, wie das Landesarbeitsgericht richtig ausführt, im Laufe der Entwicklung eine Selbständigkeit erreicht, die sie von dieser häufigen ursprünglichen Entstehungsgrundlage unabhängig gemacht hat. Daher kann es jedenfalls für die Zeit nach dem zweiten Weltkrieg nicht mehr als selbstverständlich angesehen werden, dass der stillschweigenden Verpflichtung zur Zahlung der Weihnachtsgratifikation auch stillschweigend die Bedingung beigelegt worden ist, dass das Geschäftsergebnis günstig ist.

Besondere Umstände, die auf die stillschweigende Vereinbarung einer Bedingung des bezeichneten Inhalts schliessen lassen, sind aus den Besonderheiten des vorliegenden Falles nicht zu erkennen.

- 2) Hat hiernach die Beklagte im Grundsatz die von der wirtschaftlichen Lage ihres Unternehmens nicht bedingte Verpflichtung übernommen, an den Kläger die Weihnachtsgratifikation zu zahlen, so kann die wirtschaftliche Lage des Betriebes doch unter einem anderen rechtlichen Gesichtspunkte als dem der Bedingung eine Bedeutung für



den Fortbestand dieser Verpflichtung haben (RAG 22,176). Gerade das enge persönliche Verhältnis der Parteien des Arbeitsvertrages zueinander und die daraus entspringende gegenseitige Treuepflicht ist letzten Endes die Grundlage für die zunächst freiwillig gezahlte Weihnachtsgratifikation. Wenn sich nun aus einer solchen zunächst freiwilligen mehrfachen Zahlung allmählich die rechtliche Verpflichtung zur Zahlung der Weihnachtsgratifikation entwickelt hat, so wird eine so entstandene Rechtsverpflichtung doch in besonders hohem Maße von der Pflicht zur gegenseitigen Treue überlagert.

Regelmässig wird daher der Arbeitgeber freiwillig übernommene Leistungen, die in einem künftigen Zeitraum die Grenzen der ihm zumutbaren Belastung übersteigen, nach § 242 BGB auf ein erträgliches Maß zurückführen oder – wenn auch vielleicht nur vorübergehend – ganz in Wegfall bringen können (Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 1. Band, Seite 351). So kann eine Notlage des Betriebes, die die Fortzahlung des Ruhegeldes in der bisherigen Höhe nicht mehr tragbar erscheinen lässt, auf den Bestand und die Höhe der Verpflichtung zur Zahlung von Ruhegehalt von Einfluss sein (BAG 3, 12).

- 3) Ob nun die Treuepflicht des Arbeitnehmers eine Kürzung oder gar den Wegfall der Weihnachtsgratifikation rechtfertigt, wenn ein Betrieb notleidend wird, kann nur im einzelnen Falle nach dessen jeweils besonderen Verhältnissen und nicht abstrakt ein für allemal entschieden werden. Die folgenden Gesichtspunkte werden für den hier infrage kommenden Fall des wirtschaftlichen Zusammenbruchs, wie er in der Eröffnung des Konkurses über das Vermögen des Inhabers zu Tage tritt, in Betracht kommen.
- a) Ein wirtschaftlicher Zusammenbruch kann die Herabsetzung oder den Wegfall der Weihnachtsgratifikation rechtfertigen. Der dem Berechtigten im Falle der Fortführung des notleidenden Betriebes zugemutete Verzicht kommt dann im wesentlichen beiden Teilen des Arbeitsvertrages zugute; die Ersparung der Aufwendungen



für die Gratifikation kann den Arbeitgeber in der Möglichkeit unterstützen, seinen Betrieb über die Zeit der Not hinweg fortzuführen; die Arbeitnehmer behalten andererseits regelmässig ihren Arbeitsplatz, der sonst gefährdet wäre.

- b) Anders kann der Fall aber liegen, wenn der Betrieb überhaupt nicht fortgeführt, sondern das vorhandene Betriebsvermögen zur Befriedigung der Gläubiger verwandt wird. Die Interessenlage ist dann eine ganz andere. Die im andern Falle gleichlaufenden Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern gehen auseinander. Würden in einem solchen Fall die Arbeitnehmer des notleidenden Betriebes gezwungen, ihre rechtlichen Ansprüche nachzulassen, so käme dies gar nicht mehr der Fortführung des Betriebes zugute, sondern einseitig dem Unternehmer und seinen Gläubigern, die ihre Forderungen mit besserem Ergebnis erfüllt erhalten. Dann ist es aber - auch von der Treuepflicht der Arbeitnehmer her - nicht mehr sinnvoll, dass die Arbeitnehmer ihren nun einmal unbedingt erworbenen Rechtsanspruch ganz oder teilweise verlieren.

- 4) Diese rechtlichen Gesichtspunkte gelten auch im Falle des Konkurses über das Vermögen des Inhabers des Betriebes und des hierin zum Ausdruck kommenden wirtschaftlichen Zusammenbruchs. Auch das Konkursverfahren schliesst die Fortführung des Betriebes keineswegs in jedem Falle aus. Wird trotz des Konkursverfahrens der Betrieb fortgeführt, so ist es immerhin auch denkbar, dass durch einen Nachlass von Ansprüchen der Arbeitnehmer auf ihre Weihnachtsgratifikation die Möglichkeit dieser Fortführung gefördert wird.

Die Ansicht der Revision, dass der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation der Freigebigkeit des Gemeinschuldners entspringe und daher im Konkursverfahren nach § 63 Nr.4 KO überhaupt nicht geltend gemacht werden könne, ist deshalb rechtsirrig, weil die ursprünglich freiwillige Zuwendung zu einem Anspruch verstärkt worden und ihr damit das Merkmal der Freigebigkeit im Sinne des § 63 Nr.4 KO genommen ist.



- 5) Den erörterten rechtlichen Gesichtspunkten wird das angefochtene Urteil nicht gerecht. Es stellt sich auf den starren Standpunkt, daß, wenn erst einmal ein Rechtsanspruch auf die Weihnachtsgratifikation entstanden ist, dieser Anspruch völlig von der wirtschaftlichen Lage des Betriebes unabhängig sei. Dieser Standpunkt ist aber zu eng.
- 6) Daß der Betrieb hier nicht fortgeführt worden ist, geht aus den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht hervor; der Umstand, daß der Konkursverwalter zunächst den überwiegenden Teil der Arbeitnehmer entlassen hat, läßt eine solche Schlußfolgerung umsoweniger mit Sicherheit zu, als gerade das Zustandekommen eines Zwangsvergleichs für das Gegenteil sprechen könnte.

Das angefochtene Urteil kann also mit der gegebenen Begründung nicht aufrecht erhalten werden. Es bedarf noch der tatsächlichen Klärung, ob der Betrieb fortgeführt worden ist und ob und welchen Einfluß der etwaige Wegfall oder die Minderung der Weihnachtsgratifikation der Arbeitnehmer auf die Möglichkeit dieser Fortführung hätte haben können.

Diese Klärung wird das Landesarbeitsgericht nachholen müssen; erst dann ist der Rechtsstreit entscheidungsreif.

gez. Dr. Boldt
zugleich für den erkrankten
Bundesrichter Dr. Berger

Wichmann

Dr. Müller

Mirkes



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

