

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

1. Eine den Pensionären gewährte Weihnachtszuwendung ist keine Schenkung. Vielmehr hat die Zahlung ihren Rechtsgrund in dem Ruhestandsverhältnis. Sie beruht auf einer freiwillig übernommenen Fürsorge des ehemaligen Dienstherrn und wird um früher geleisteter Dienste willen erbracht.
2. Durch eine mindestens dreimalige vorbehaltlose Gewährung einer solchen Weihnachtszuwendung wird, wenn nicht die Umstände des Falles eine andere Auslegung bedingen, eine Verpflichtung des Arbeitgebers begründet, mit der Folge, daß er sich von dieser Verpflichtung nicht durch einseitigen freien Widerruf wieder lossagen kann.
3. Der Arbeitgeber kann jedoch - ähnlich wie im Fall einer widerruflichen Versorgungszusage - die Weihnachtszuwendung nach billigem Ermessen kürzen oder streichen.

Aktenzeichen: 3 AZR 173/62

Urteil des BAG vom 23. April 1963

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

erklärt

23. April 1963

z. Groll,
Vorsitzungsleiter
s Urkundsbeamter
r Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. April 1963 durch den Bundesrichter Dr. Simons, die Bundesrichterin Professorin Dr. Hilger und den Bundesrichter Dr. Pecher sowie die Bundesarbeitsrichter Harries und Dr. Dr. Schlick für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil der 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 5. Dezember 1961 - 5 Sa 337/61 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweitigen 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 als Arbeit^{-er} bei der verklagten Stadt beschäftigt. Ende 1954 ist er wegen Invalidität aus deren Diensten ausgeschieden. Seit dieser Zeit bezieht er neben seiner Sozialversicherungsrente von der Beklagten Versorgungsleistungen nach einer tarifvertraglichen Rentenzuschußordnung aus dem Jahre 1928. Darüber hinaus erhielt er von der Beklagten jährlich eine Weihnachtszuwendung; diese betrug in den Jahren 1955 - 1959 jeweils 60,-- DM. Derartige Weihnachtszuwendungen zahlte die Beklagte seit 1949 in unterschiedlicher Höhe an alle diejenigen früheren Bediensteten oder deren Hinterbliebene, denen sie - wie dem Kläger - Leistungen nach der Rentenzuschußordnung gewährte. Empfänger von Versorgungsleistungen der zuständigen Zusatzversorgungskasse erhielten keine derartigen Zuwendungen.

Am 17. Dezember 1960 richtete die Beklagte an alle Versorgungsempfänger nach der Rentenzuschußordnung, darunter also auch an den Kläger, ein Schreiben folgenden Inhalts:

"In den vergangenen Jahren hat Ihnen der Magistrat auf besonderen Antrag hin freiwillig eine Weihnachtszuwendung gewährt. Leider müssen wir Ihnen mitteilen, daß die Gewährung einer Weihnachtszuwendung letztmalig in diesem Jahr erfolgt. Um künftig alle früheren städtischen Bediensteten oder deren Hinterbliebene gleich zu behandeln, hat der Magistrat beschlossen, ohne Anerkennung einer rechtlichen Verpflichtung letztmalig in diesem Jahr an alle Empfänger von Rentenzuschüssen nach der früheren Rentenzuschußordnung eine pauschale Weihnachtszuwendung in Höhe von 50,-- DM zu gewähren."

Der Kläger hat dementsprechend im Jahre 1960 auch nur 50,-- DM als Weihnachtszuwendung erhalten. Er ist der Ansicht, die Beklagte sei verpflichtet, ihm jeweils 60,-- DM Weihnachtsgeld zu zahlen, da sie ihm eine Weihnachtsgratifikation in dieser Höhe mehrere Jahre hindurch ohne Vorbehalt gewährt habe. Er hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 10,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1.1.1961 zu zahlen,



2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger künftig alljährlich eine Weihnachtsgratifikation von mindestens 60,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die Rentner hätten einen Anspruch auf Weihnachtsgratifikation nicht erworben, da die Weihnachtsszuwendungen jeweils nur von Fall zu Fall freiwillig gezahlt worden seien. In jedem Jahr sei ein besonderer Magistratsbeschluß über die Zahlung von Weihnachtsgratifikationen an die Pensionäre gefaßt worden. Im übrigen sei ein Gratifikationsanspruch aus mehrmaliger vorbehaltloser Gewährung der Weihnachtsszuwendung durch die Rechtsprechung lediglich für aktive Bedienstete anerkannt worden, nicht aber für Ruheohnempfänger.

Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Wie im angefochtenen Urteil zutreffend ausgeführt wird, ist die den Pensionären gewährte Weihnachtsszuwendung weder - wie die Weihnachtsgratifikation der aktiven Bediensteten - zusätzliches Entgelt für geleistete Dienste noch ist sie, wie die Revision meint, Schenkung. Vielmehr hat die Zahlung ihren Rechtsgrund in dem Ruhestandsverhältnis. Sie beruht auf einer freiwillig übernommenen Fürsorge des ehemaligen Dienstherrn und wird um früher geleisteter Dienste willen erbracht (vgl. Gerhard Müller, Die Betriebsverfassung 1958, 201 ff.).

Das Landesarbeitsgericht wendet in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht und im Anschluß an Müller, aaO, auch auf

den Kläger als Pensionär den von der Rechtsprechung für die aktiven Arbeitnehmer herausgearbeiteten Grundsatz an, daß eine mindestens dreimalige vorbehaltlose Gewährung einer solchen Weihnachtszuwendung einen Anspruch des Empfängers begründet, diese Weihnachtszuwendung auch in Zukunft zu erhalten. Die hiergegen von der Revision erhobenen Angriffe sind nicht berechtigt. Entgegen der Ansicht der Revision gilt zum einen nicht schon deshalb etwas anderes, weil es sich um den öffentlichen Dienst handelt. Vielmehr ist auch im öffentlichen Dienst, wenn nicht die Umstände des Falles eine andere Auslegung gebieten, in der regelmäßigen, fortgesetzten und vorbehaltlosen Zahlung einer Gratifikation die schlüssige Zusicherung der Zahlung auch für die Zukunft zu erblicken (BAG 2, 302; 4, 144 = AP Nr. 3 und 6 zu § 611 BGB Gratifikation). Es ist zum anderen nicht richtig, daß der erwähnte Grundsatz der Rechtsprechung nur auf die aktiven Arbeitnehmer, keinesfalls dagegen auf die Pensionäre angewendet werden könnte. Im Fall der aktiven Arbeitnehmer wird aus der mehrfachen vorbehaltlosen Zahlung deshalb eine Verpflichtung des Arbeitgebers gefolgert, weil man dessen Verhalten als schlüssig gegebene Zusage wertet, in Zukunft ebenso zu verfahren. Ergeben die näheren Umstände für die Arbeitnehmer erkennbar, daß der Arbeitgeber sich für die Zukunft nicht binden wollte, so entsteht auch kein Rechtsanspruch (BAG 2, 264 und 302 = AP Nr. 2 und 3 zu § 611 EGB Gratifikation). Sind hingegen keine Umstände ersichtlich, die den Verpflichtungswillen des Arbeitgebers ausschließen, so dürfen die begünstigten Arbeitnehmer nach mehrfacher vorbehaltloser Zahlung darauf vertrauen, daß sie in Zukunft die gleichen Zuwendungen erhalten, und sie dürfen sich darauf einrichten. Alles dies gilt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend sagt, in ähnlicher Weise auch für die Ruheständler. Im einen wie im anderen Fall wird die Weihnachtszuwendung im Rahmen eines vertraglichen



Rechtsverhältnisses gewährt und es findet sich kein Grund, warum nicht unter auch im übrigen entsprechenden Voraussetzungen Arbeitnehmer und Pensionäre aus dem gleichen Verhalten des Arbeitgebers die gleichen Schlüsse ziehen dürften. In beiden Fällen wird durch das Verhalten des Arbeitgebers ein Vertrauenstatbestand geschaffen, der nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zu einer Bindung des Arbeitgebers führt (ebenso G. Müller, aaO, S. 203).

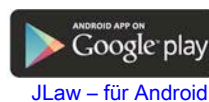
Das Landesarbeitsgericht hat auch ohne Rechtsirrtum ausgeführt, daß die tatsächlichen Voraussetzungen einer Bindung gegeben sind. Insbesondere läßt sich ein Ausschluß des Verpflichtungswillens der Beklagten nicht daraus entnehmen, daß die Zahlungen an die Pensionäre jeweils erst auf Grund eines besonderen Magistratsbeschlusses geleistet worden sind. Es handelt sich hierbei um einen internen Vorgang im Bereich der Beklagten, der nach den Feststellungen des Berufungsgerichts nicht nach außen hin durch einen entsprechenden Vorbehalt an die Empfänger der Weihnachtswendungen einen rechtlich relevanten Ausdruck gefunden hat; diese Feststellungen sind für die Revisionsinstanz verbindlich.

Nach alledem ist durch die fünfmal ohne Vorbehalt zu Weihnachten geleistete Zahlung eine Verpflichtung der Beklagten gegenüber dem Kläger entstanden mit der Folge, daß die Beklagte sich von dieser Verpflichtung nicht durch einseitigen freien Widerruf ohne weiteres wieder lossagen kann. Auf der anderen Seite ist die Bindung der Beklagten nicht so stark wie im Fall einer vorbehaltlos versprochenen Versorgungsrente (abweichend G. Müller, aaO, S. 204). Eine vorbehaltlose Versorgungszusage kann der Arbeitgeber nach den anerkannten Grundsätzen der Rechtsprechung nur dann widerrufen, wenn ihm nicht zugemutet werden kann, an der Zusage festzuhalten; das kann bei einer schweren wirtschaftlichen Krise oder bei einer groben Treupflichtverletzung durch den Pensionär der Fall sein. Eine so weitgehende Bin-



dung des Arbeitgebers, die einer Unlösbarkeit nahe käme, kann man aber hinsichtlich des Weihnachtsgeldes nicht annehmen; damit würde man dem Sachverhalt nicht gerecht. Der Arbeitgeber wäre nämlich gegenüber dem Pensionär, der ein Weihnachtsgeld kraft betrieblicher Übung empfängt, weit stärker gebunden als gegenüber dem Arbeitnehmer, dem unter gleichen Voraussetzungen eine Weihnachtsgratifikation gewährt wird. Der Arbeitnehmer muß immer damit rechnen, daß ihm ein Anspruch auf Weihnachtsgratifikation wieder genommen wird, sei es durch Betriebsvereinbarung, sei es durch Änderungsvereinbarung, unter Umständen nach vorausgegangener Änderungskündigung. Wenn der Arbeitgeber sachliche Gründe für die Änderung nachweist, wird der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzverfahren die Änderungskündigung nicht mit Erfolg angreifen können. Beide Möglichkeiten entfallen gegenüber dem Pensionär. Durch Betriebsvereinbarung kann die Rechtsstellung des Pensionärs nicht verschlechtert werden (BAG 3, 1), und auch eine Änderungskündigung kommt nicht in Betracht, da die ordentliche Kündigung eines Ruhestandsverhältnisses nach feststehender Rechtsprechung nicht zulässig ist.

Es kann aber nicht angenommen werden, ein Arbeitgeber wolle durch die Gewährung von Weihnachtsgeld an seine Pensionäre eine gegenüber den im Dienst stehenden Arbeitnehmern so unterschiedliche Rechtslage herbeiführen, daß er den Pensionären für die Zukunft zur Gewährung des Weihnachtsgeldes bis zur Grenze der Zumutbarkeit verpflichtet bleibt. Ein so weitgehender Verpflichtungswille kann auch dem Verhalten der Beklagten nicht entnommen werden. Die Beklagte hat zwar bei der alljährlichen Auszahlung des Weihnachtsgeldes an ihre Pensionäre keinen Vorbehalt gemacht; andererseits hat aber die Beklagte es gerade vermieden, sich durch eine ausdrückliche Zusage den Pensionären gegenüber festzulegen. Dies kann dem Kläger nicht entgangen sein. Unter diesen Umständen konnte der Kläger nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf



die Verkehrssitte (§ 157 BGB) nur darauf vertrauen, daß die Beklagte die Weihnachtszuwendung nicht grundlos oder aus unsachlichen Gründen kürzen oder streichen werde. Er konnte aber nicht erwarten, das Weihnachtsgeld unter allen Umständen bis zu seinem Tode zu erhalten, sondern er mußte damit rechnen, daß die Beklagte möglicherweise, wenn sich sachliche und billigenwerte Gründe dafür ergeben, die bisherige Handhabung ändern würde. Die Beklagte kann deshalb - ähnlich wie im Fall einer widerruflichen Versorgungszusage - die Weihnachtszuwendung nach billigem Ermessen kürzen oder streichen. Bei der danach erforderlichen Interessenabwägung (vgl. BAG 3, 327 = AP Nr. 18 zu § 242 BGB Ruhegehalt) ist zu berücksichtigen, daß der Verlust des Weihnachtsgeldes den Kläger nicht in dem Maße trifft wie eine Kürzung seiner Rente. Es genügt ein Widerrufsgrund, der bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Maßnahme angemessen und billigenwert erscheinen läßt.

Ob die Gründe der Beklagten eine Streichung des Weihnachtsgeldes rechtfertigen, ist im bisherigen Verlauf des Rechtsstreits nicht erörtert worden, da die Vorinstanzen von ihrer Rechtsauffassung aus hierzu keinen Anlaß hatten. Die Beklagte hat vorgetragen, sie wolle durch die Maßnahme eine gleichmäßige Behandlung aller früheren städtischen Bediensteten und deren Hinterbliebenen herstellen. Nun sind zwar Fälle denkbar, in denen die Absicht, Gleichbehandlung unter den Pensionären zu verwirklichen, als Widerrufsgrund anzuerkennen ist, z.B. wenn ein früher vorhandener Grund für eine Ungleichbehandlung entfallen ist. Das Streben nach gleichmäßiger Behandlung reicht aber dann als Widerrufsgrund nicht aus, wenn die geplante Änderung sich darin erschöpft, daß einer aus sachlichen Erwägungen begünstigten Gruppe ihre Vorrechte nur deshalb genommen werden, weil eine andere Gruppe nicht dieselben Vorrechte erhält.

Das angefochtene Urteil war danach aufzuheben, um dem Landesarbeitsgericht Gelegenheit zu geben, den Rechtsstreit



- 8 -

nach dem obigen Rechtsgrundsatz über einen Widerruf der
Weihnachtszuwendung an Pensionäre nach billigem Ermessen
erneut zu verhandeln und zu entscheiden.

gez. Dr. Simons Hilger Dr. Pecher

Helmut Harries Dr. Schlick



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)