

Aktenzeichen: 5 AZR 1185/79

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 17. März 1982
Az. 5 AZR 1185/79

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 13. Juni 1979
Az. 4 Ca 855/79

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf (Köln)

Urteil vom 3. Oktober 1979
Az. 2 Sa 411/79

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:
Zulässigkeit einer Gratifikations-Rückzahlungspflicht

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:
Parallelsache zu 5 AZR 1250/79



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 1185/79

2 Sa 441/79 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
17. März 1982

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. März 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Fischer für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 3. Oktober 1979 - 2 Sa 411/79 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Klägerin war vom 7. September 1977 bis zum 28. Februar 1979 bei der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein Anstellungsvertrag zugrunde, der, soweit es hier interessiert, in § 7 wie folgt lautet:

"1) Gratifikationen zu Weihnachten ... sind einmalige, jederzeit widerrufliche freiwillige Leistungen des Arbeitgebers; ein Anspruch des Arbeitnehmers auf solche Leistungen oder auf eine bestimmte Höhe dieser Leistungen besteht auch im Falle wiederholter Gewährung nicht.

...

4) Kündigt der Arbeitnehmer, bricht er den Vertrag, wird er zu Recht fristlos entlassen oder wird der Vertrag im beiderseitigen Einvernehmen auf Wunsch und im alleinigen Interesse des Arbeitnehmers oder aus Gründen gelöst, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen würden, so ist die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn sie

1. mehr als 100,-- DM, jedoch weniger als ein Monatsentgelt beträgt und der Arbeitnehmer vor Ablauf des dritten, auf die Gewährung der Gratifikation folgenden Kalendermonats ausscheidet, bzw.

..."

Vor Auszahlung der für 1977 bestimmten Weihnachtsgratifikation in Höhe von 250,-- DM unterzeichnete die Klägerin am 6. Dezember 1977 ein Schreiben mit folgendem Wortlaut:

"Betr.: Weihnachtsgratifikation

Aus rechtlichen Gründen weisen wir darauf hin, daß die Weihnachtsszuwendungen eine freiwillige soziale Leistung darstellen, deren Gewährung für die Zukunft weder der Höhe noch dem Grunde nach einen Rechtsanspruch begründet.

Die Weihnachtsgratifikation ist in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis durch

- 3 -

Kündigung seitens des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers - sei es aus Gründen die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen - oder einverständlich

- a) vor dem 31. März - bei einer Weihnachtsgratifikation von mehr als DM 100,--, jedoch weniger als einem Monatsbezug -
- b) zwar nach dem 31. März, jedoch vor dem ersten zulässigen Kündigungsstermin nach dem 31. März - bei einer Weihnachtsgratifikation von einem Monatsbezug oder mehr -

endet.

Desweiteren gilt § 7 des Anstellungs-Vertrages."

Ein gleichlautendes Schreiben unterzeichnete die Klägerin mit dem Zusatz "Kenntnis genommen" am 6. Dezember 1978 vor Auszahlung der Weihnachtsgratifikation 1978. Beide Schreiben sind auch von der Beklagten unterzeichnet worden.

Am 31. Januar 1979 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 1979 aus Gründen, die unstreitig im Verhalten der Klägerin lagen. Sie zog von dem letzten Gehalt der Klägerin die dieser am 6. Dezember 1978 gewährte Weihnachtsgratifikation ab.

Die Klägerin hat die Auszahlung des einbehaltenen Betrages verlangt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Bestimmungen des Arbeitsvertrages seien durch die bei Auszahlung der Weihnachtsgratifikation vorgelegten Schreiben nicht geändert worden. Eine Verpflichtung zur Rückzahlung der Weihnachtsgratifikation bestehe deshalb nur in den hier nicht gegebenen Fällen des § 7 Abs. 4 des Arbeitsvertrages. Darüber hinaus sei im Jahre 1978 eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 250,-- DM als Kleinstgratifikation zu bezeichnen, mit der eine Rückzahlungsklausel überhaupt nicht verbunden werden könne.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 250,-- DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1979 zu zahlen.



- 4 -

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die Bestimmungen des § 7 des Arbeitsvertrages seien durch die bei Auszahlung der Weihnachtsgratifikationen unterschriebenen Schriftstücke ergänzt worden. Die Klägerin sei wegen der auf ihrem Verhalten beruhenden Kündigung deshalb zur Rückzahlung der Weihnachtsgratifikation verpflichtet gewesen. Eine Anhebung des Betrages von 100,-- DM, mit dem eine Rückzahlungsklausel nicht verbunden werden könne, sei nicht erforderlich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage entsprochen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision der Klägerin, mit der sie ihren Klageantrag weiterverfolgt.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß die Rückzahlungsklausel nicht deshalb unwirksam ist, weil das Weihnachtsgeld nur 250,-- DM betrug.

1.a) Der Senat ist in seiner Rechtsprechung seit 1962 stets davon ausgegangen, daß mit einer freiwilligen Weihnachtsgratifikation eine Rückzahlungsverpflichtung für den Fall verbunden werden kann, daß das Arbeitsverhältnis vor Erreichen bestimmter Termine gekündigt wird. Dabei dürfen derartige Abreden den Gratifikationsempfänger nicht für unbestimmte oder unvertretbar lange Zeit der Rückzahlungspflicht unterwerfen. Hierzu hat der Senat generelle Maßstäbe aufgestellt, nach denen die Wirksamkeit der Rückzahlungspflicht zu beurteilen ist. Ausschlaggebend ist dabei einmal die Höhe der Gratifikation, zum anderen kommt es auf die Zahl der Kündigungsmöglichkeiten an, die der Arbeitnehmer ungenutzt lassen muß.

b) Diese Rechtsprechung hat - insbesondere zur Frage, ob es zulässig war, allgemeine, über den Einzelfall hinausreichende Richtlinien aufzustellen - Kritik erfahren. Überwiegend ist ihr jedoch auch im Schrifttum zugestimmt worden



(vgl. die Übersicht in der Entscheidung AP Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 der Gründe], die dahin zu ergänzen ist, daß auch Mayer-Maly in seiner Anmerkung zu AP Nr. 28 zu § 611 BGB Gratifikation aus Gründen der Rechtsklarheit die von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze für gerechtfertigt angesehen hat). Seit 20 Jahren richtet sich die arbeitsrechtliche Praxis nach dieser Rechtsprechung. Der Senat sieht keinen Anlaß, von ihr abzugehen.

2. Die Klägerin, die die 1978 gewährte Weihnachtsgratifikation wegen ihres Ausscheidens im Februar des darauffolgenden Jahres zurückzahlen mußte, macht mit Recht geltend, daß der in der bisherigen Rechtsprechung zugrundegelegte Betrag des Weihnachtsgeldes, mit dem eine Bindung überhaupt unzulässig ist, neu bestimmt werden muß. Das verhilft ihr jedoch nicht zum Erfolg ihrer Revision. Der Betrag, bei dem eine Rückzahlungsverpflichtung nicht in Betracht kommt, ist für das hier streitige Jahr 1978 auf 200,-- DM festzusetzen. Da die Klägerin 250,-- DM erhalten hat, begegnet die Rückzahlungsverpflichtung keinen rechtlichen Bedenken. Im einzelnen gilt hierzu folgendes:

a) Der Senat hat in der grundlegenden Entscheidung BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation vom 10. Mai 1962 ausgesprochen, bei einer im Jahre 1960 gezahlten Weihnachtsgratifikation von 100,-- DM und weniger sei eine Rückzahlungsverpflichtung unzulässig. Hierzu ist ausgeführt worden, ein derartiger Betrag werde von dem Arbeitnehmer aus Anlaß des Weihnachtsfestes so leicht und schnell verbraucht, daß es für ihn unzumutbar sei, auf ihn bei seinen Kündigungsentscheidungen noch Rücksicht zu nehmen und sich mit Rückzahlungsverpflichtungen für die Zukunft zu belasten.

Geht man davon aus, daß mit einem Betrag, der jedenfalls wegen der zum Weihnachtsfest vermehrten Ausgaben verwendet wird und demgemäß in erster Linie diesem Zweck dient, eine Betriebsbindung nicht herbeigeführt werden kann, so ist dieser bisherige Betrag von 100,-- DM wegen der inzwischen eingetretenen Entwicklung der Preise und Lebenshaltungskosten nicht mehr sachgerecht. Die Preisindizes für die Lebenshaltung



sind von 1960 bis 1978 etwa um 100 v. H. gestiegen; der Index der gesamten Einzelhandelspreise hat sich in diesem Zeitraum um etwa 70 v. H. erhöht (vgl. Preise und Preisindizes für die Lebenshaltung, Fachserie 17, Reihe 7, herausgegeben vom Stat. Bundesamt, Dezember 1978).

Hält man an den Grundsätzen fest, nach denen Zulässigkeit und Dauer einer Rückzahlungsverpflichtung zu beurteilen sind, so ergibt sich danach, daß für das Jahr 1978 bei Zahlung einer Weihnachtsgratifikation von 200,-- DM dem Empfänger keine Rückzahlungsverpflichtung auferlegt werden kann.

b) Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, für die Frage, ob eine Rückzahlungsverpflichtung statthaft ist, sei auf den Betrag abzustellen, der im Jahre 1978 als steuerfrei von den im Dezember gezahlten Bezügen anerkannt werde. Dieser Betrag belief sich im genannten Jahr auf 400,-- DM. Der Senat kann dieser Betrachtung nicht folgen.

Richtig ist zwar, daß in der grundlegenden Entscheidung BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation auch gesagt ist, ein Weihnachtsgeld von 100,-- DM belaufe sich nur auf einen Betrag, den die Steuergesetzgebung jedem Arbeitnehmer ohne Rücksicht darauf, ob er Weihnachtsgeld erhält oder nicht, als lohnsteuerfreien Betrag beläßt. Damit sollte ersichtlich keine Bindung an den Steuerfreibetrag hergestellt werden. Steuerrechtliche Erwägungen für dort angesiedelte Freibeträge haben, jedenfalls in dem hier zu erörternden Bereich, keinen Bezug zu der Frage, unter welchen Voraussetzungen dem Arbeitnehmer eine unzumutbare Bindung abverlangt wird. Vor allem aber zeigt die Entwicklung der Weihnachtsfreibeträge, daß der Gesetzgeber mit ihnen eigenständige und unterschiedliche Ziele verfolgt. Im Jahre 1977 ist der Freibetrag von 100,-- auf 400,-- DM durch das Gesetz zur Steuerentlastung und Investitionsförderung vom 4. November 1977 (BGBl. I, 1965) angehoben worden. Wie aus der Begründung des Gesetzes hervorgeht, sollte durch die Anhebung des Weihnachts-Freibetrages bereits für das Jahr 1977 ein Impuls für die privaten Konsumausgaben ausgelöst werden; gleichzeitig werde die marginale Steuerbelastung der Arbeitnehmer dadurch



auf Dauer gedämpft. Notwendig erschienen diese Maßnahmen, um das Wirtschaftswachstum und die Beschäftigung zu fördern (BT-Drucksache 8/900, zu A und zu B, I 2 a). Allgemeine steuerliche Erwägungen spielten auch eine Rolle bei Erhöhung des Weihnachtsfreibetrages auf 600,-- DM durch das Gesetz zur Steuerentlastung und Familienförderung vom 16. August 1980 (BGBl. I, 1381). Damals wurde ausgeführt, der Progressionsmilderung (durch Änderungen des Einkommensteuertarifes) dienten ergänzend die Verbesserung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Vorsorgeaufwendungen sowie für Arbeitnehmer die schon für 1980 vorgesehene Anhebung des Weihnachts-Freibetrages (BT-Drucksache 8/3701, zu B, I 1). Aufgrund dieser mit den Erhöhungen des Weihnachtsfreibetrages verfolgten Zwecke ergibt sich, daß eine Verbindung des steuerlichen Weihnachtsfreibetrages mit der Zumutbarkeitsgrenze für Rückzahlungsverpflichtungen nicht sachgerecht ist, da für letztere andere Bewertungskriterien maßgebend sind (vgl. Blomeyer/Buchner, Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht, S. 35).

c) Der Senat kann der Klägerin auch insoweit nicht folgen, wie diese meint, der Betrag von 100,-- DM müsse in dem Verhältnis angepaßt werden, wie seit 1962 die Löhne und Gehälter gestiegen seien. Der Senat hat die Grenze, von der ab Rückzahlungsverpflichtungen nicht getroffen werden können, auf einen zahlenmäßig bestimmten Betrag festgelegt. Es ist seinerzeit keine Beziehung hergestellt worden zu dem Verdienst des einzelnen Arbeitnehmers oder einer bestimmten Gruppe. Dies ist ersichtlich aus Gründen der Praktikabilität und Rechtssicherheit geschehen (vgl. dazu BAG 16, 107, 115 f. = AP Nr. 36 zu § 611 BGB Gratifikation [zu B V 2 der Gründe]). Die gleichen Erwägungen gebieten es, an der von der Praxis aufgenommenen Regelung festzuhalten, daß die untere Zulässigkeit von Rückzahlungsverpflichtungen sich an einem bestimmten Betrag orientiert, der für die Beteiligten ohne weiteres erkennbar ist. Deshalb würde die vorliegende Entscheidung auch mißverstanden, wenn aus ihr eine Indizierung des maßgebenden Betrages hergeleitet würde. Eine weitere Fortschreibung des maßgebenden Betrages setzt vielmehr eine wesentliche Veränderung der Lebenshaltungskosten seit 1978 voraus. Eine solche könnte etwa angenommen werden bei einer weiteren Ver-

teuerung um 50 v. H.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

II. Die Ansicht der Klägerin, die Beklagte habe die Weihnachtsgratifikation nicht zurückfordern dürfen, wird auch durch ihr sonstiges Vorbringen nicht gestützt.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß die Rückzahlungsverpflichtung mit dem jeweils vor der Auszahlung besonders vereinbarten Inhalt gegolten hat. Diese Auslegung der vertraglichen Abreden ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Soweit die Rückzahlung der Gratifikation nach der getroffenen Absprache auch dann erfolgen soll, wenn der Arbeitgeber aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers kündigt, begegnet dies keinen rechtlichen Bedenken. Der Senat hat ständig erkannt, daß Rückzahlungsklauseln zulässig sind, die bezwecken, den Arbeitgeber vor einer Kündigung zu schützen, die in dem zulässigen Bindungszeitraum der Arbeitnehmer ausspricht oder auch der Arbeitgeber aufgrund eines dazu Veranlassung gebenden Verhaltens des Arbeitnehmers. Mißbilligt hat der Senat ein Rückzahlungsverlangen nur dann, wenn der Arbeitgeber aus nicht vom Arbeitnehmer gesetzten Gründen auf die mit der Bindung gewollte Betriebstreue verzichtet und seinerseits kündigt (BAG AP Nr. 72, 80, 84 zu § 611 BGB Gratifikation sowie BAG 31, 113 = AP Nr. 98 aaO).

Zum tatsächlichen Bereich hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Kündigung auf ein Verhalten der Klägerin zurückzuführen ist. Hieran ist der Senat gebunden, weil dagegen eine Verfahrensrüge nicht erhoben worden ist.

Dr. Thomas Dr. Heither Schneider

Bahr Fischer



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

