

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

Gesetz: BGB § 611 Urlaubsrecht, Urlaubsgratifikation, Gratifikation, Fürsorgepflicht, §§ 139, 620 Kündigungsschwerung; GG Art. 12 Abs. 1; UrlaubsG NRW § 5 Abs. 2, Abs. 3 Satz 1, § 10 Abs. 2

Leitsätze:

1. Verpflichtet sich ein Arbeitnehmer bei Entgegennahme einer vom Arbeitgeber freiwillig gewährten Urlaubsgratifikation zu deren Rückzahlung für den Fall, daß er im Laufe des Urlaubsjahres vor einem bestimmten Termin auf Grund eigener Kündigung ausscheidet (sog. Rückzahlungsklausel), so ist unter der Geltung des UrlaubsG NRW eine solche Absprache nach den Grundsätzen der Vertragsfreiheit an sich statthaft.
2. Derartige Rückzahlungsklauseln dürfen jedoch nicht für eine unangemessen lange Zeit vereinbart werden. Insoweit gelten - vorbehaltlich der besonderen Umstände des Einzelfalles - sinngemäß die Grundsätze, die der Senat in seinen Urteilen vom 10. Mai 1962 - 5 AZR 452/61 und 5 AZR 353/61 - AP Nr. 22 und Nr. 23 zu § 611 BGB Gratifikation - sowie in den Urteilen vom 13. Juli 1962 - 5 AZR 498/61 - und vom 12. Dezember 1962 - 5 AZR 324/62 - AP Nr. 24, Nr. 25 zu § 611 BGB Gratifikation - für Rückzahlungsklauseln bei freiwillig gewährten Weihnachtsgratifikationen und Abschluß- bzw. Treueprämien aufgestellt hat.
3. Deshalb kann mit einer Urlaubsgratifikation in Höhe von 150,-- DM keine Betriebsbindung des Arbeitnehmers erreicht werden, die länger als rund ein Vierteljahr reicht. Soweit die Rückzahlungsklausel weiter reichen soll, ist sie nichtig. Andererseits muß ein Arbeitnehmer, der in einem solchen Fall schon vor Ablauf eines Vierteljahres auf Grund eigener Kündigung ohne wichtigen Grund ausscheidet, die erhaltene Urlaubsgratifikation in vollem Umfang zurückzahlen.



4. Bei einer Teilnichtigkeit einer Rückzahlungsklausel in dem zu Leitsatz 3 erörterten Fall spricht eine Vermutung dafür, daß der Arbeitgeber im Falle der Kenntnis der Teilnichtigkeit die Urlaubsgratifikation weder unterlassen noch gekürzt, sondern unter einem solchen Rückzahlungsvorbehalt gewährt hätte, wie er gültig vereinbart werden kann. Mit diesem Inhalt muß der Arbeitgeber die Rückzahlungsklausel gegen sich gelten lassen (im Anschluß an BAG AP Nr. 25 zu § 611 BGB Gratifikation und das zur Veröffentlichung bestimmte Urteil des Senates vom 3. Oktober 1963 - 5 AZR 456/62 -).

Aktenzeichen: 5 AZR 131/63

Urteil des BAG vom 3. Oktober 1963 LAG Düsseldorf (Köln)



5 AZR 131/63
2 Sa 409/62 Düsseldorf
(Köln)

123

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 3. Oktober 1963

gez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. Oktober 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Knipps und Weimer für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2.Kammer in Köln, vom 24. Januar 1963 - 2 Sa 409/62 - wird zurückgewiesen.

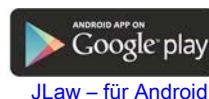
Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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 Parteien streiten über die Gültigkeit einer Rückzahlungsklausel, die zwischen ihnen anlässlich eines von der Beklagten freiwillig gewährten zusätzlichen Urlaubsgeldes vereinbart worden ist. Im einzelnen ist der Streitstand folgender:

1. Der Kläger war bei der in B ansässigen Beklagten seit 1955 als Kraftfahrer tätig. Im Jahre 1962 betrug bei einer Wochenarbeitszeit von 45 Stunden sein Stundenlohn 2,53 DM; im Durchschnitt leistete er im Jahre 1962 wöchentlich 8 - 16 Überstunden. Für das Jahr 1962 stand ihm ein Urlaub von 21 Tagen zu, von dem er einen Tag am 17. März 1962 und die restlichen Tage in der Zeit vom 16. April bis zum 11. Mai 1962 nahm. Für diese Urlaubszeiten erhielt er jeweils auch das ihm zustehende Urlaubsentgelt.
2. Am 17. April 1962 - während des zweiten Teilurlaubes - schrieb die Beklagte dem Kläger folgendes:

"Wir freuen uns, Ihnen für das Urlaubsjahr 1962 eine freiwillige Zuwendung von DM 150,-- auszahlen zu können... Bei diesem Urlaubsgeld handelt es sich um eine einmalige Zahlung, aus der weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft irgendwelche Rechtsfolgen oder gar Rechtsansprüche weder dem Grunde noch der Höhe nach hergeleitet werden können. Voraussetzung für die Gewährung des Urlaubsgeldes ist, daß der Urlaub ungeteilt genommen wird und das Arbeitsverhältnis auch über den Ablauf des Kalenderjahres hinaus fortbesteht. Eine bis zum Ende des Kalenderjahres ausgesprochene Kündigung, gleich von welcher Seite, berechtigt uns, etwa schon gezahltes Urlaubsgeld vom Monatsgehalt/-Lohn abzuziehen."

Den in diesem Schreiben genannten Betrag von 150,-- DM erhielt der Kläger am 24. April 1962 ausgezahlt, wobei er auf dem Schreiben vom 17. April 1962 den Empfang quittierte. Er kündigte sein Arbeitsverhältnis am 30. Juni 1962 fristgerecht zum 15. Juli 1962. Nach seinem Ausscheiden behielt die Beklagte unter Berufung auf die in dem Schreiben vom 17. April 1962 enthaltene Rückzahlungsklausel von dem dem Kläger noch zustehenden Restlohn den pfändungsfreien Betrag von 99,94 DM ein und verlangte vom Kläger die Erstattung eines weiteren Betrages von 50,06 DM.



3. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Rückzahlungsklausel sei rechtsunverbindlich und daher seien sowohl die Einbehaltung von 99,94 DM wie das weitere Zahlungsbegehren der Beklagten unbegründet. Mit seiner Klage hat er daher die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 99,94 DM netto begehrt. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und im Wege der Widerklage Verurteilung des Klägers zur Zahlung von 50,06 DM verlangt. Sie hat geltend gemacht, die Rückzahlungsklausel sei gültig.

4. In den beiden Vorinstanzen ist der Kläger in vollem Umfang unterlegen. Mit der Revision verfolgt er sein Zahlungsbegehren und das Ziel der Abweisung der Widerklage weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Die Berechtigung der Klage und der Widerklage hängt davon ab, ob die Parteien die Rückzahlungsklausel vom 17. April 1962 rechtsgültig vereinbart haben. Wenn diese Vereinbarung gültig ist, ist die Beklagte zu der vorgenommenenlohneinbehaltung berechtigt und auch berechtigt, die Zahlung des nicht durch die lohneinbehaltung gedeckten Restbetrages von 50,06 DM vom Kläger zu verlangen.
2. Das hier in Betracht kommende UrlaubsG NRW sowie allgemeine urlaubsrechtliche Rechtsgrundsätze stehen der Gültigkeit der Rückzahlungsklausel nicht entgegen. § 5 Abs. 3 Satz 1 UrlaubsG NRW sieht ein Rückzahlungsverbot für Urlaubsentgelt nur für den Fall vor, daß ein Arbeitnehmer bereits mehr Urlaub erhalten hat, als ihm im sog. Austrittsjahr nach dem dann oft nachträglich sich erst auswirkenden urlaubsverkürzenden Zwölftelungsprinzip (vgl. § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW) zusteht. § 5 Abs. 3 UrlaubsG NRW befaßt sich dabei aber nur mit dem Urlaubsentgelt, das einem Arbeitnehmer nach dem Gesetz oder einem Tarifvertrag als Mindestbetrag und damit unabdingbar zusteht. Soweit dagegen über die unabdingbaren Mindestvorschriften des UrlaubsG NRW oder eines Tarifvertrages hinaus vom Arbeitgeber zusätzliche Leistungen aus Anlaß des Urlaubes eines Arbeitnehmers diesem



- 4 -

gewährt werden, besteht durchaus ein vertragsfreier Raum, mit dem sich § 5 Abs. 3 UrlaubsG NRW nicht befaßt. Das hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits mehrfach für ähnlich gelagerte Fälle zum Ausdruck gebracht (vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 6 UrlaubsG Niedersachsen mit Anm. von Maus; vgl. auch BAG 2, 322 [325] = AP Nr. 1 zu § 394 BGB; BAG AP Nr. 3 zu § 394 BGB). Es muß auch hier durchgreifen, daß § 5 Abs. 3 UrlaubsG NRW eben nur für den ganz speziellen Fall des gesetzlichen oder tariflichen Mindesturlaubes und seiner nachträglichen Verkürzung infolge des Zwölftelungsprinzips (vgl. § 5 Abs. 2 UrlaubsG NRW) ein Rückzahlungsverbot enthält, das zudem, wie § 10 Abs. 2 UrlaubsG NRW ergibt, tariflich abbedungen werden kann (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 5 UrlaubsG NRW). Das läßt keine andere Ausdeutung zu als die, daß im übrigen unter der Geltung des UrlaubsG NRW ein **v e r t r a g s f r e i e r R a u m** besteht und damit auch allgemeine urlaubsrechtliche Gesichtspunkte einer solchen Absprache nicht ohne weiteres und rechtsgrundsätzlich entgegenstehen.

3. Eine davon verschiedene Frage ist aber die, ob im vorliegenden Fall der - wie dargelegt - vertragsfreie Raum von den Parteien nicht deshalb überschritten ist, weil die getroffene Absprache eine sog. **u n z u l ä s s i g e K ü n d i g u n g s e r s c h w e r u n g** darstellt.

a) Der Standpunkt des erkennenden Senates sowie der des Ersten Senates des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der unzulässigen Kündigungserschwerungen ergibt sich zusammengefaßt aus dem Urteil vom 24. Januar 1963 - 5 AZR 100/62 - AP Nr. 29 zu Art. 12 GG. Dort ist unter Bezugnahme auf die Fälle von Rückzahlungsklauseln bei der freiwilligen Gewährung von Gratifikationen aller Art (einschließlich Abschluß- und Treueprämien) (vgl. BAG 9, 250 ff. = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 20 - 25 zu § 611 BGB Gratifikation) sowie bei der freiwilligen Gewährung von Ausbildungsbeihilfen (vgl. BAG AP Nr. 25, 26, 29 zu Art. 12 GG) zusammengefaßt ausgeführt, daß trotz der an sich gegebenen Vertragsfreiheit der Parteien nach den sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Wirkungen, im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und auch aus dem Ge-

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sichtspunkt der Gesetzesumgebung solche Rückzahlungsklauseln dann und insoweit unverbindlich sind, als sie für eine unangemessen lange Zeit vereinbart sind.

b) Das, was für Rückzahlungsklauseln bei freiwilliger Gewährung von Gratifikationen oder Ausbildungsbeihilfen von dem erkennenden und vom Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ausgeführt worden ist, muß der Sache nach notwendig auch für Rückzahlungsklauseln bei der freiwilligen Gewährung von zusätzlichem Urlaubsgeld gelten. Insbesondere besteht zwischen Weihnachtsgratifikationen unter Rückzahlungsvorbehalt und zusätzlichen Urlaubsgeldern unter Rückzahlungsvorbehalt eine so weitgehende Ähnlichkeit, daß es sogar möglich ist, derartige Urlaubsgelder ohne weiteres ebenfalls als "Gratifikationen", nämlich als "Urlaubsgratifikationen", zu bezeichnen. Derartige Weihnachts- und Urlaubsgratifikationen haben vor allem gemeinsam, daß sie aus einem Anlaß gewährt werden, bei dem nach den Regeln der Erfahrung für den Arbeitnehmer oft zusätzlicher Geldbedarf gegeben ist; denn aus Anlaß des Weihnachtsfestes und aus Anlaß einesurlaubes entstehen solche zusätzlichen Geldbedürfnisse oftmals gleichermaßen, weil aus beiden Anlässen das Bedürfnis besteht, sich die betreffenden (Fest- oder Urlaubs)Tage über den Standard eines normalen Alltags hinaus zusätzlich zu verschönern. Diese weitgehende Ähnlichkeit rechtfertigt es daher, auch bei "Urlaubsgratifikationen" eine Rückzahlungsklausel nicht in unbeschränktem Umfang zuzulassen. Denn auch bei einer Urlaubsgratifikation ist vor allem in Betracht zu ziehen, daß sie während oder aus Anlaß einesurlaubes oftmals zusätzlich verlebt wird und daß es der Arbeitnehmer oftmals als Beschwer empfindet, wenn er sie nach einer nicht mehr überschaubaren Zeit aus Anlaß einer Kündigung zurückzahlen muß. Demnach können nach der Vertragsfreiheit Rückzahlungsklauseln für Urlaubsgratifikationen der hier in Rede stehenden Art zwar ebenso vereinbart werden wie bei freiwilligen Weihnachtsgratifikationen, freiwilligen Treueprämien und freiwilligen Ausbildungsbeihilfen. Aber sie dürfen ebenso wie bei diesen nicht für eine unbe-



stimmte oder für eine unangemessen lange Zeit vereinbart werden. Die Innehaltung der Zeit, über die sich die Rückzahlungsklausel erstreckt, muß für den Arbeitnehmer vielmehr zumutbar, insbesondere überschaubar sein. Anderenfalls ist eine Rückzahlungsklausel aus den gleichen - oben dargelegten - Gründen nichtig wie eine entsprechende Rückzahlungsklausel bei Gratifikationen, Treueprämien und Ausbildungsbeihilfen.

4. a) Für die sich nach dem bisher Ausgeführten damit ergebende Frage, ob im vorliegenden Fall die Rückzahlungsklausel sich über eine unangemessen lange Zeit erstreckte, deren Einhaltung dem Kläger unzumutbar, insbesondere nicht überschaubar war, hat das Landesarbeitsgericht angenommen, bei Urlaubsgratifikationen sei dem Arbeitnehmer die Beachtung einer Rückzahlungsklausel für eine längere Zeit zuzumuten als bei Weihnachtsgratifikationen, weil "das Urlaubsgeld seiner Zweckbestimmung nach an das ganze laufende Kalenderjahr als Urlaubsjahr gebunden" sei. Deshalb seien nicht die Maßstäbe zu beachten, wie sie von dem erkennenden Senat für diese Frage für Rückzahlungsklauseln bei Weihnachtsgratifikationen und Treueprämien aufgestellt worden sind (vgl. dazu BAG AP Nr. 22 - 25 zu § 611 EGB Gratifikation). Von diesem Standpunkt ausgehend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die im vorliegenden Fall vereinbarte Rückzahlungsklausel habe sich ohne Rechtsverstoß bis zum Ende des Jahres 1962 erstrecken dürfen.

b) Diese Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gebilligt werden. Sie übersieht entscheidend, daß eine Urlaubsgratifikation in aller Regel gerade **n i c h t** "für das ganze Urlaubsjahr" zweckgebunden ist, sondern im Urlaub oftmals ebenso zusätzlich verbraucht wird wie eine Weihnachtsgratifikation aus Anlaß der Festtage. Diese geradezu typische wesentliche Gemeinsamkeit zwischen Urlaubs- und Weihnachtsgratifikation muß dann aber auch dazu führen, die Frage nach der zumutbaren Dauer einer Rückzahlungsklausel im wesentlichen genauso zu beurteilen wie bei Weihnachtsgratifikationen. Es müßte zudem jeden inneren rechtfertigenden Sinnes und Grundes entbehren, in Betracht zu ziehen, ein Arbeitgeber könne mit freiwilligen Zuwendungen derselben rechnerischen und zahlen-



mäßigen Höhe verschiedene Bindungswirkungen erzielen, je nach dem, ob er das Weihnachtsfest oder den Urlaub oder eine Gewinnausschüttung des Betriebes oder ein Jubiläum oder einen sonstigen Umstand zum Anlaß nimmt, eine freiwillige Gratifikation zu gewähren.

c) Wie der erkennende Senat in BAG AP Nr. 22 - 25 zu § 611 BGB Gratifikation im einzelnen ausgeführt hat, ist - vorbehaltlich der Berücksichtigung besonderer Umstände des Einzelfalles - für die Frage der Zumutbarkeit der Einhaltung einer Rückzahlungsklausel regelmäßig vor allem entscheidend die Höhe der Gratifikation oder sonstigen freiwilligen Zuwendung (Abschluß- und Treueprämie vgl. BAG AP Nr. 24 zu § 611 BGB Gratifikation) und die Zahlungsmöglichkeiten, die ein Arbeitnehmer auslassen soll, wenn er die Gratifikation behalten will. Dort ist vom erkennenden Senat insbesondere für Fälle, wie sie mit dem vorliegenden vergleichbar sind, ausgesprochen, daß Gratifikationen, die einen Monatsbezug nicht überschreiten, in aller Regel keinen Rückzahlungsvorbehalt rechtfertigen, der länger als rund ein Vierteljahr beträgt. Dieselben Maßstäbe müssen wegen der weitgehend gleichen Situation an Rückzahlungsklauseln bei Urlaubsgratifikationen der hier in Rede stehenden Art angelegt werden. Das aber führt zu dem Ergebnis, daß im vorliegenden Fall die Rückzahlungsklausel gültig nur dahin lauten durfte, daß der Kläger nachdem Empfang der Gratifikation (24. April 1962) frühestens zum 31. Juli 1962 bei der Beklagten ausscheiden durfte, wenn er sie behalten wollte.

d) Mit diesem Inhalt war somit die Absprache vom 17. April 1962 gültig, obwohl sie sich über einen weitergehenden Zeitraum erstreckt. Denn für einen ungebührlich langen und daher ungültigen Rückzahlungsvorbehalt gilt die Vermutung, daß die nichtige Vereinbarung einer ungebührlich langen Rückzahlungsklausel von den Parteien als eine solche gewollt ist, die eine angemessene Rückzahlungsklausel enthält (vgl. BAG AP Nr. 25 zu § 611 BGB Gratifikation). Insoweit wird zur Begründung auch auf das heute gleichzeitig verkündete und zur Veröffentlichung bestimmte Urteil in Sachen 5 AZR 456/62 verwiesen.



e) Soweit in der Literatur gelegentlich geltend gemacht worden ist, eine derartige zeitliche Fixierung der Gültigkeit von Rückzahlungsklauseln sei "Richterrecht" (vgl. beispielsweise Wieacker, JZ 1963, 175 ff.; Isele, SAE 1963, S. 12 und S. 93), das etwa willkürlich wirke, ziehen diese Stimmen bei aller Bedeutsamkeit ihrer Warnungen vor verbotener Lösung von Gesetz und Recht nicht genügend in Betracht, daß die oberste Aufgabe vor allem eines oberen Bundesgerichts es ist, der **R e c h t s s i c h e r h e i t** zu dienen. Die im vorliegenden Fall entschiedene Rechtsproblematik - ebenso wie in den früheren Entscheidungen des erkennenden Senates und des Ersten Senates des Bundesarbeitsgerichts - ist gekennzeichnet durch das - konjunkturbedingte - Ringen der Arbeitgeber um die Erzielung möglichst großer Betriebsbindung des Arbeitnehmers und das - ebenso konjunkturbedingte - Ringen des Arbeitnehmers um möglichst geringe Kündigungserschwerungen. Die Dringlichkeit der beiderseitigen - durchaus legalen - Anliegen führt zu einem unübersehbaren Einfallsreichtum auf beiden Seiten in dem Versuch, zu den jeweiligen Zielen zu gelangen. In einer solchen Situation kann das Bundesarbeitsgericht der Rechtssicherheit nicht mehr mit einer Falljustiz dienen, wenn im Bereich des Massenarbeitsrechts die wenigen vorhandenen Tatsachengerichte ihre Rechtsprechungsaufgabe sach- und zeitgerecht erfüllen sollen. Das Bundesarbeitsgericht darf und muß deshalb aus Anlaß der Entscheidung eines Einzelfalles generalisierend seine Meinung zu einer solchen Problematik zum Ausdruck bringen dürfen, wobei es - mit besonderem Nachdruck - immer wieder betont hat, daß trotzdem noch die besonderen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen sind (vgl. auch Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 1, 1963, § 42 IV 4 a S. 313 zu Fußnote 65 b).

f) Nach allem war somit dem Kläger zuzumuten, nicht vor dem 31. Juli 1962 bei der Beklagten auszuscheiden, wenn er die Urlaubsgratifikation behalten wollte. Da er das nicht getan hat, war er vertraglich gehalten, sie der Beklagten zu erstatten. Es ist auch nicht in Betracht zu ziehen, daß ihm ein Teilbetrag deshalb verbleiben könne, weil er nahezu bis zum



30. Juli 1962 - nämlich bis zum 15. Juli 1962 - bei der Beklagten im Beschäftigungsverhältnis verblieben ist. Einem Arbeitnehmer, der 150,- DM zusätzliches Urlaubsgeld erhält, ist es, wenn Vertragstreue überhaupt im Arbeitsleben noch Sinn und Gewicht haben soll, ohne weiteres zuzumuten, eine v o l l e Erstattung auf sich zu nehmen, wenn er nicht rund ein Vierteljahr die Betriebsbindung wahren will.

5. Da das Landesarbeitsgericht, wenn auch mit fehlerhafter Begründung, im Ergebnis die Erstattungspflicht des Klägers bejaht hat, muß daher die Revision des Klägers zurückgewiesen werden.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth

Dr. Knipps Aug. Weimer

