

11.6. Nov.

130

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 139; GG Art. 9 Abs. 3;
BetrVG §§ 48, 49, 56, 57; BUrlG § 13; AZO § 7.

Leitsätze:

Beruhrt eine Gratifikationszahlung auf einer Betriebsvereinbarung, so sind die vom erkennenden Senat für eine freiwillige, auf einer einzelvertraglichen Vereinbarung beruhende Gratifikationsrückzahlungsklausel aufgestellten Grundsätze maßgeblich. Die Rechtslage ist in einem solchen Fall eine andere, als wenn die Regelung auf einem Tarifvertrag beruht.

Aktenzeichen: 5 AZR 157/67

Urteil des BAG vom 16. November 1967 LAG Frankfurt/Main



130

AZR 157/67

Sa 349/66 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

verkündet

am 16. November 1967

gez. Weinrich,
Arbeitsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 1967 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Auffarth sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Toeche-Mittler und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. Januar 1967 – 6 Sa 349/66 – aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
7. Juni 1966 - 7 Ca 137/66 - wie folgt abge-
ändert:

Die Beklagten werden verurteilt, als
Gesamtschuldner an den Kläger 320,40 DM
nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1966
zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits werden den Beklagten
auferlegt.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war bei den Beklagten seit 1962 als Ange-
stellter mit einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Quar-
talsende beschäftigt. Am 1. Juni 1965 zahlten die Beklag-
ten dem Kläger 60 % seines damaligen Monatsgehalts als
Urlaubsgratifikation. Am 22. Juli 1965 schloß die Beklag-
te zu 1) mit ihrem Gesamtbetriebsrat schriftlich eine
Betriebsvereinbarung ab, die eine Regelung für die Weih-
nachtsgratifikation 1965 enthielt. In der Betriebsverein-
barung heißt es unter Ziff. 1 wörtlich:

"Innen- und Außendienstangestellte, die eine den
Betrag von 100,- DM übersteigende Weihnachtsgra-
tifikation erhalten haben und bis zum 31. 3. auf
Grund eigener Kündigung oder in beiderseitigem
Einvernehmen aus dem Dienstverhältnis ausscheiden,
müssen die Gratifikation zurückzahlen."

Unter Ziff. 2 wurde eine entsprechende Regelung für die
Urlaubsgratifikation getroffen, die wie folgt lautet:

- 3 -



130

- 3 -

"Das gilt für Frühjahrsgratifikationen entsprechend, jedoch mit der Abweichung, daß in diesen Fällen der 30.9. als Termin für das Ausscheiden maßgebend ist."

Am 7. Oktober 1965 erließ die Generaldirektion der Beklagten zu 2) Richtlinien für die Weihnachtsgratifikation 1965. In diesen Richtlinien wurde unter Ziff. 5 die Ziff. 1 der Betriebsvereinbarung der Beklagten zu 1) vom 22. Juli 1965 übernommen. Die Richtlinien vom 7. Oktober 1965 wurden durch Aushang am Schwarzen Brett bekanntgemacht und dem Kläger durch Rundschreiben zur Kenntnis gegeben.

Am 1. Dezember 1965 zahlten die Beklagten dem Kläger 60 % seines Monatsgehalts als Weihnachtsgratifikation, und zwar 320,40 DM. Am 31. März 1966 schied der Kläger infolge eigener Kündigung aus den Diensten der Beklagten aus. Von seinem Monatsgehalt von 554,-- DM brutto behielten die Beklagten 320,40 DM ein.

Hierauf hat der Kläger Klage erhoben und vorgetragen, der Abzug der 320,40 DM seitens der Beklagten von seinem März-Gehalt sei zu Unrecht erfolgt. Die Rückzahlungsklausel in der Betriebsvereinbarung und in den Richtlinien verstoße gegen die vom Bundesarbeitsgericht für die Reichweite von Rückzahlungsklauseln aufgestellten Grundsätze. Es sei nicht statthaft, die Urlaubsgratifikation mit der Weihnachtsgratifikation zu einer Gesamtgratifikation zusammenzurechnen. Er hat beantragt,

die Beklagten zu verurteilen, als Gesamtschuldner an ihn 320,40 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. April 1966 zu zahlen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Rückzahlungsklausel sei mit dem Gesamtbetriebsrat rechtswirksam vereinbart worden. Auch müsse man beide Gratifikationen, die der Kläger im Jahre 1965 erhalten habe, als Einheit

- 4 -



- 4 -

betrachten. Daraus ergebe sich, daß der Kläger im Jahre 1965 eine Gesamtgratifikation von 120 % seines Monatsgehalts erhalten habe.

Der in beiden Vorinstanzen unterlegene Kläger verfolgt mit der zugelassenen Revision das Ziel seiner Klage weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß der Gesamtbetriebsrat zuständig gewesen wäre, die hier streitige Betriebsvereinbarung abzuschließen. Hiergegen wendet sich die Revision. Sie vertritt die Auffassung, daß zum Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung nur die einzelnen Betriebsräte zuständig gewesen seien, nicht aber der Gesamtbetriebsrat. Die Revision verweist hierzu auf die Entscheidung des Ersten Senats des Bundesarbeitsgerichts in BAG 17, 72 = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG Urlaubsplan.

In jener Entscheidung hatte sich der Erste Senat mit einer Frage aus dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht nach § 56 BetrVG zu befassen. Für diesen Fall hatte er die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats verneint, da es nicht angehe, das nach § 56 BetrVG dem einzelnen Betriebsrat zustehende obligatorische Mitbestimmungsrecht auszuhöhlen. Demgegenüber handelt es sich jedoch in vorliegendem Falle um eine Materie des freiwilligen Mitbestimmungsrechts nach § 57 BetrVG. Die Zahlung von Weihnachtsgratifikationen ist keine Frage der Entlohnungsgrundsätze oder der Entlohnungsmethoden i. S. des § 56 Abs. 1 h BetrVG (so auch BAG AP Nr. 3 zu § 57 BetrVG). Auch sprechen starke Momente dafür, bei der Festsetzung von Gratifikationen die Notwendigkeit einer gleichmäßigen Regelung

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

130

- 5 -

im gesamten Unternehmen anzuerkennen. Eine unterschiedliche Behandlung könnte geeignet sein, den Betriebsfrieden zu stören. Das spricht dafür, die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats zum Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung zu bejahen, wie dieser auch zuständig ist, wenn es sich um Wohlfahrtseinrichtungen handelt, die sich überbetrieblich auf das Gesamtunternehmen erstrecken.

Der erkennende Senat brauchte jedoch diese Frage nicht abschließend zu entscheiden. Denn die hier streitige Betriebsvereinbarung ist hinsichtlich der Dauer der in ihr festgesetzten Betriebsbindung aus anderen Gründen unwirksam.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist es nicht zulässig, in Betriebsvereinbarungen von den Grundsätzen abzuweichen, die der Senat hinsichtlich der Rückzahlungspflicht der Arbeitnehmer bei Gratifikationszahlungen aufgestellt hat. Das ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Es trifft zwar zu, daß auch die Vorschriften der Betriebsvereinbarung ebenso wie die der Tarifverträge normatives Recht darstellen. Ebenso wie die Tarifpartner sind auch die betrieblichen Partner gesetzlich ermächtigt, Rechtsnormen zu schaffen, da auch ihnen vom Gesetzgeber eine solche Autonomie zuerkannt ist. Zutreffend ist ferner, daß Gratifikationszusagen, die in Betriebsvereinbarungen verankert sind, den Charakter freiwilliger Leistungen verlieren und ebenso wie entsprechende tarifliche Gratifikationszusagen rechtliche, meist auf die Dauer begründete Ansprüche der Arbeitnehmer auf Zahlung der Gratifikation begründen.

Gleichwohl sind die hauptsächlichen Gründe, die den Senat bewogen haben, den Tarifpartnern eine weit-

- 6 -



- 6 -

gehende Freiheit in der Gestaltung von Rückzahlungsvereinbarungen zuzugestehen, auf eigenständige Betriebsvereinbarungen nicht anwendbar. Das ergibt sich aus den Erwägungen, mit denen der Senat seine Entscheidungen AP Nr. 54 und 57 zu § 611 BGB Gratifikation gestützt hat.

Der Senat hat dort vor allem auf die den Gewerkschaften zustehenden Möglichkeiten hingewiesen, die mit den dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Möglichkeiten nicht vergleichbar seien und es deshalb rechtfertigen, Rückzahlungsvereinbarungen in Tarifverträgen anders zu beurteilen als solche einzelvertraglicher Art. Diese Machtmittel einzusetzen, ist aber auch der Betriebsrat nicht in der Lage (so auch Falkenberg, AR-Blattei D Gratifikation, Anm. zur Entscheidung 31). Die Mitglieder des Betriebsrats sind Arbeitnehmer des Unternehmens, als solche also vom Arbeitgeber abhängig. Sie genießen einen nur beschränkten Kündigungsschutz. Dem Betriebsrat steht vor allem das schärfste Machtmittel der Gewerkschaften, der Streik, nicht zur Verfügung, wie sich aus § 49 BetrVG ergibt. Sie sind zudem kraft dieser Vorschrift gehalten, stets auch die Belange des Betriebes im Auge zu halten.

In einzelnen Gesetzen, so in § 7 AZO und § 13 BurlG, ist vorgesehen, daß Tarifverträge zuungunsten der Arbeitnehmer von den gesetzlichen Vorschriften abgehen dürfen. Solche Befugnisse sind dagegen den Betriebspartnern dort nicht gewährt; auch darin drückt sich aus, daß deren Stellung schwächer ist als diejenige der Tarifpartner.

Die Tarifautonomie beruht auf dem Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3), während die Autonomie der Betriebspartner auf einfachem Gesetz (BetrVG) beruht. Auch das läßt erkennen, daß der Gesetzgeber die Autonomie der Betriebspartner nicht als so weitgehend empfindet, wie diejenige der

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

130

- 7 -

Tarifpartner.

Richtlinien über Gratifikationszahlungen werden häufig formlos zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Sie sind in diesem Fall den vom Senat aufgestellten Grundsätzen über die zulässige Bindungsdauer unterworfen. Wollte man annehmen, eine solche Unterwerfung entfalle, wenn eine förmliche Betriebsvereinbarung vorliegt, so wäre das eine auf das Zufällige und deshalb sachlich nicht Entscheidende abgestellte Erwägung. Auch das verbietet, Betriebsvereinbarungen Tarifverträgen gleichzustellen.

In der Mehrzahl der Fälle beruht die Zahlung von Gratifikationen auf einer betrieblichen Gesamtregelung, die vom Arbeitgeber erlassen ist. Diese Gesamtregelung stellt zwar rechtlich keine Betriebsvereinbarung dar. Gleichwohl ist der Unterschied zwischen ihr und einer Betriebsvereinbarung materiell nicht so erheblich, daß es gerechtfertigt wäre, beide Arten von Gratifikationszusagen unterschiedlich zu behandeln. Daß aber einheitliche Gesamtregelungen den vom Senat aufgestellten Grundsätzen unterworfen sind, stellen auch die Beklagten nicht in Abrede.

Es ist weiter, von dem Fall der Allgemeinverbindlicherklärung und dem Fall von Betriebsnormen und Betriebsverfassungsnormen einmal abgesehen, den Arbeitnehmern freigestellt, ob sie sich den Bestimmungen eines Tarifvertrages unterwerfen wollen. Soweit sie nicht Mitglied einer Tarifvertragspartei, also einer Gewerkschaft, sind und sich weigern, die Geltung eines Tarifvertrages einzelarbeitsvertraglich zu vereinbaren, sind sie an der tariflichen Regelung nicht beteiligt, es sei denn, die Geltung des Tarifvertrages wäre durch Betriebsvereinbarung in den Betrieb eingeführt. Liegt

- 8 -



- 8 -

jedoch dieser Fall nicht vor, so sind die vorerwähnten Arbeitnehmer dem Tarifvertrag nicht unterworfen. Anders ist es bei einer Betriebsvereinbarung. Denn deren Wirkung kann sich der einzelne Arbeitnehmer des Betriebes nicht entziehen. Auch darin liegt ein wichtiger Unterschied zwischen der Wirkung eines Tarifvertrages einerseits und einer Betriebsvereinbarung andererseits.

Es besteht schließlich auch kein echtes Bedürfnis dafür, die Zahl der Fälle, in denen eine Geltung der vom Senat aufgestellten Grundsätze zu verneinen ist, auszuweiten. Die Gratifikationsregelungen können auf betrieblicher Ebene nicht nur durch Betriebsvereinbarungen, sondern auch durch Firmentarifverträge eingeführt werden. Wenn für diesen Fall die Möglichkeit besteht, von den vom Senat aufgestellten Grundsätzen abzuweichen, so reicht das aus. Eine solche Privilegierung außerdem auch für Betriebsvereinbarungen einzuführen, ist nicht erforderlich.

Der Senat hält die im vorstehenden hervorgehobenen Unterschiede zwischen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen für so wesentlich, daß es ihm nicht gerechtfertigt erscheint, die Grundsätze, die er zur Zulässigkeit tariflicher Rückzahlungsklauseln aufgestellt hat, auch auf Betriebsvereinbarungen anzuwenden. Diese müssen sich deshalb wie einzelvertragliche Vereinbarungen hinsichtlich der zulässigen Bindungsdauer an die vom Senat aufgestellten Grundsätze (vgl. BAG AP Nr. 22, 23 zu § 611 BGB Gratifikation) halten. Das ist jedoch im Streitfall nicht geschehen. Da die Gratifikation, die der Kläger erhalten hat, zwischen 100,-- DM und einem Monatsgehalt lag, war damit eine Betriebsbindung nur bis Ende März des folgenden Jahres zu erzielen.

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

130

- 9 -

Die Beklagten haben nichts in der Richtung vorge-
tragen, daß sie überhaupt keine Gratifikation gewährt
hätten, wenn sie die Unzulässigkeit der Bindungsdauer
erkannt hätten. Deshalb ist davon auszugehen, daß in
diesem Fall eine Rückzahlungsvereinbarung mit einer
zulässigen Bindungsdauer zustande gekommen wäre, also
mit einer solchen bis Ende März des folgenden Jahres.
Bis zu diesem Zeitpunkt ist der Kläger im Betrieb der
Beklagten geblieben. Er ist also zu einer Zurückzah-
lung der Weihnachtsgratifikation nicht verpflichtet
(vgl. BAG AP Nr. 22, 25 zu § 611 BGB Gratifikation).

Die Beklagten können sich schließlich nicht mit
Erfolg darauf berufen, daß nicht nur die Weihnachts-
gratifikation, sondern auch Urlaubsgeld bezahlt worden
ist. Eine Zusammenrechnung verschiedener Gratifika-
tionen findet in einem solchen Fall nicht statt, wie
bereits in dem zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk
bestimmten Urteil des Senats vom 7. September 1967
- 5 AZR 80/67 - ausgesprochen ist. Das Urlaubsgeld
einerseits, die Weihnachtsgratifikation andererseits
dienten völlig verschiedenen Zwecken. Auch waren hin-
sichtlich der Rückzahlungspflicht bei beiden unter-
schiedliche Regelungen getroffen worden: Die Rückzah-
lung war nur vorgesehen bei der Weihnachtsgratifika-
tion, nicht jedoch beim Urlaubsgeld. Deshalb kommt es
für die Entscheidung nur auf die bei der Weihnachts-
gratifikation vereinbarte Rückzahlungspflicht an.
Eine Zusammenrechnung findet nicht statt.

Ob die Rechtslage anders zu beurteilen ist für die
Zeit ab 1966, in der auch für die Urlaubsgratifikation
(Frühjahrsgratifikation) eine Rückzahlungspflicht vor-
gesehen ist, hatte der Senat nicht zu entscheiden.
Denn Gegenstand des vorliegenden Prozesses ist allein

- 10 -



- 10 -

die Frage, ob die Weihnachtsgratifikation für das
Jahr 1965 zurückgezahlt werden muß.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Wichmann

Dr. Toeche-Mittler

E. Schäfer

