

12. Okt. 1967

112

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 242 Gleichbehandlung,
§ 139, § 612 Abs. 2.

Leitsätze: Erhält ein Angestellter bei einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsschluß eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts mit der Abrede, daß er sie bei einem aufgrund eigener Kündigung vor dem 1. April des folgenden Jahres erfolgenden Ausscheiden in voller Höhe, bei einem Ausscheiden vor dem 1. Juli des folgenden Jahres zur Hälfte zurückzahlen muß, so bedeutet das eine unzulässig lange Bindungswirkung. In diesem Falle darf der Angestellte, der aufgrund eigener Kündigung zum 30. Juni des folgenden Jahres ausscheidet, die Gratifikation in voller Höhe behalten.

Aktenzeichen: 5 AZR 159/67

Urteil des BAG vom 12. Oktober 1967

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

112

5 AZR 159/67

3 Sa 134/66 Hamburg

Verkündet am
12. Oktober 1967

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1967 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Heidenreich und Krebs für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 6. Januar 1967
- 3 Sa 134/66 - aufgehoben.

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 29. August 1966
- 8 Ca 316/66 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 475,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger trat am 1. September 1964 als Buchhalter in die Dienste der Beklagten. Er erhielt zunächst ein Monatsgehalt von 950,-- DM brutto. Später, jedoch nach Dezember 1965, steigerte sich das Gehalt auf 1.000,-- DM brutto monatlich.

Im Dezember 1965 erhielt der Kläger eine Weihnachtsgratifikation in Höhe seines damaligen Monatsgehalts. In diesem Zusammenhang schrieb ihm die Beklagte, daß die Weihnachtsgratifikation eine freiwillige Leistung darstelle, aus der für die Zukunft kein Rechtsanspruch hergeleitet werden könne. Die Gratifikation sei entsprechend der auch bereits früher gültig gewesenen Regelung in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn der Kläger aufgrund eigener Kündigung vor dem 1. April 1966 ausscheide. Wenn der Kläger nach dem 31. März 1966, aber vor dem 1. Juli 1966 ausscheide, müsse er die Hälfte des Betrages zurückzahlen. Durch die Entgegennahme des Weihnachtsgeldes erkläre er sich mit diesen Bedingungen einverstanden.

Am 15. Mai 1966 kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. Juni 1966. Darauf behielt die Beklagte die Hälfte der Weihnachtsgratifikation vom Juni-Gehalt des Klägers ein. Zwei anderen Arbeitnehmern, die aufgrund eigener Kündigung vor dem 1. April 1966 ausgeschieden waren, beließ sie die Weihnachtsgratifikation.

Der Kläger ist der Auffassung, daß die Einbehaltung der Hälfte der Weihnachtsgratifikation unzulässig sei, und hat Klage erhoben mit dem Antrag;

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 475,-- DM brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



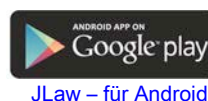
[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts verstößt die Rückzahlungsklausel, die mit der Gewährung der Weihnachtsgratifikation im Streitfall verbunden war, gegen die Grundsätze, die der erkennende Senat zur Frage der Verpflichtung eines Arbeitnehmers zur Zurückzahlung von Gratifikation aufgestellt hat. Denn nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats, wie sie insbesondere in den Entscheidungen BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation sowie AP Nr. 23 aaO ihren Niederschlag gefunden hat, gilt hinsichtlich der Rückzahlungspflicht bei Weihnachtsgratifikationen u. a. folgendes: Erhält der Arbeitnehmer einen Monatsbezug und hat er bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres nur eine Kündigungsmöglichkeit, dann ist ihm wegen der Höhe der ihm gewährten Weihnachtsgratifikation zuzumuten, diese Kündigungsmöglichkeit auszulassen, d. h. den Betrieb erst nach dem 31. März zum nächst zulässigen Kündigungstermin zu verlassen, wenn er die Gratifikation behalten will.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die in der Revisionsinstanz nicht angegriffen worden sind, konnte das Arbeitsverhältnis des Klägers lediglich zum Quartalsende mit einer sechswöchigen Kündigungsfrist beendet werden. Es bestand also bis zum 31. März des folgenden Jahres nur eine Kündigungsmöglichkeit. Diese hat der Kläger ausgelassen: Er hat erst zum 30. Juni des folgenden Jahres gekündigt. Daraus folgt nach der Rechtsprechung des Senats, daß, da die dem Kläger gewährte Weihnachtsgratifikation ein Monatsgehalt betrug, eine Rückzahlungsverpflichtung des Klägers nicht begründet ist; denn er hat das Arbeitsverhältnis nicht zum 31. März, sondern erst zum 30. Juni des folgenden Jahres aufgelöst.

Nach der Rechtsprechung des Senats ist bei einer Gratifikationshöhe von einem Monatsgehalt die Vereinbarung einer Bindungsdauer, die über den 30. Juni des folgenden Jahres



- 4 -

hinausgeht, unzulässig. Trotz einer solchen Vereinbarung entfällt die Bindungswirkung, wenn das Arbeitsverhältnis bis Ende Juni des folgenden Jahres aufrecht erhalten wird. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Bindungswirkung erreicht werden soll mit einer Rückzahlungsverpflichtung hinsichtlich der vollen Gratifikation oder hinsichtlich nur eines Teiles der Gratifikation. Zwar ist es durchaus zulässig, die Rückzahlungspflicht so zu regeln, daß sie ratenweise abgestuft wird. In jedem Fall aber müssen die zeitlichen Grenzen beachtet werden, die der erkennende Senat hinsichtlich der Rückzahlungspflicht gezogen hat. Denn eine Bindungswirkung besteht auch dann, wenn sich die Rückzahlungsverpflichtung nur auf einen Teil, etwa wie im Streitfall auf die Hälfte der Gratifikation bezieht. Deshalb ist eine solche Bindung unzulässig lang, auch wenn nur die Hälfte der Gratifikation bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers zum 30. Juni des folgenden Jahres zurückgezahlt werden soll.

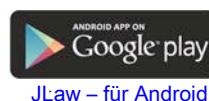
Da im Streitfall eine Bindungswirkung bis zum 30. September des folgenden Jahres erreicht werden sollte, die nach den vorstehenden Ausführungen unzulässig lang ist, kann die Beklagte die Rückzahlung selbst nur eines Teiles der Gratifikation (hier: der Hälfte) nicht verlangen.

Rechtlich unerheblich ist es im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß der Kläger bei Gewährung der Gratifikation erst etwa 14 Monate lang dem Betrieb der Beklagten angehört hatte. Die hier streitige Weihnachtsgratifikation bezog sich auf das Jahr 1965. Der Kläger ist während des ganzen Jahres 1965 im Betrieb der Beklagten gewesen. Aus der verhältnismäßig kurzen Dauer seiner Betriebszugehörigkeit dürfen deshalb für ihn ungünstige Schlüsse nicht gezogen werden. Zwar wäre es nicht zu beanstanden, wenn die Gratifikation nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt worden wäre. Das ist aber nicht geschehen. Vielmehr handelte es sich um eine einheitliche Gratifikationszahlung, bei der auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit keine Rücksicht genommen war. Der Kläger ist also auch aus diesem Gesichtspunkt nicht dazu verpflichtet, die Gratifikation teilweise zurückzuzahlen.

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Die Beklagte hat nichts dafür vorgetragen, daß sie, wäre ihr die nach den vorstehenden Ausführungen vorliegenden teilweise Nichtigkeit der Rückzahlungsvereinbarung bekannt gewesen, überhaupt keine Gratifikation gezahlt hätte. Deshalb muß davon ausgegangen werden, daß, wenn die Klägerin diese Nichtigkeit erkannt hätte, die Rückzahlungsvereinbarung in zulässiger Weise, d. h. mit der zulässigen Bindungsdauer, getroffen worden wäre. Diese zulässige Bindungsdauer endete am 30. Juni 1966. Bis zu diesem Zeitpunkt ist der Kläger im Betrieb der Beklagten verblieben. Aus diesem Grunde war die Beklagte nicht berechtigt, von der letzten Gehaltszahlung die Hälfte der Gratifikation einzubehalten.

Hiernach konnten die Urteile der Vorinstanzen nicht aufrechterhalten werden. Vielmehr mußte der Klage stattgegeben werden, ohne daß es auf den vom Kläger weiterhin vorgetragenen Gesichtspunkt der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung noch ankam.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Wichmann

Heidenreich

Krebs

