

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 242 Gleichbehandlung,
§§ 133, 145, 151, 157, 328, 362 Abs. 1, §§ 399, 1281,
1282; ZPO § 850 a Ziffer 4, §§ 850 d, 850 h Abs. 1,
§§ 829, 835, 836.

Leitsätze:

1. Wenn der Arbeitgeber für ein bestimmtes Jahr freiwillig die Gewährung einer Weihnachtsgratifikation verbindlich ankündigt und dabei den Vorbehalt macht, daß aus der Gewährung dieser Gratifikation für die Zukunft kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Gratifikation entstehe, so erwirbt doch der Arbeitnehmer auf die Gratifikation, deren Gewährung der Arbeitgeber für ein bestimmtes Jahr verbindlich angekündigt hat, einen vertraglichen Anspruch.
2. Ein solcher Anspruch auf Weihnachtsgratifikation im Sinne von Leitsatz 1 ist nach näherer Maßgabe von § 850 a Ziffer 4 ZPO pfändbar. Die Pfändbarkeit kann nicht durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeschlossen werden.
3. Der Grundsatz der Gleichbehandlung kann anspruchserzeugend nur dann wirken, wenn eine andere Anspruchsgrundlage nicht gegeben ist.
4. Das Revisionsgericht kann Willenserklärungen und sogenannte nicht typische Verträge dann selbständig auslegen, wenn das Berufungsgericht die erforderliche Auslegung unterlassen hat und wenn besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung des Revisionsgerichts entzogene, Richtung geben könnten, klar ausscheiden (Bestätigung von BAG AP Nr. 6 zu § 550 ZPO und BAG AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation).

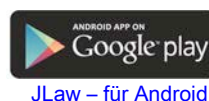
Aktenzeichen: 5 AZR 169/60

Urteil des BAG vom 4. März 1961

LAG Niedersachsen



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



77

ZR 169/60
a 93/60 Niedersachsen
eilstenor zuge-
llt am 4. März 1961
. Weinrich,
ierungssekretär
Urkundsbeamter
Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 2. März 1961 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundes-
richter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie den Bundes-
arbeitsrichter Dr. Dr. Schneider und die Bundesarbeits-
richterin Schäfer für Recht erkannt:

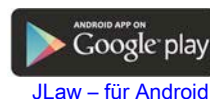
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil der
IV. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
vom 30. März 1960 - 4 Sa 93/60 - wird auf Kosten
der Beklagten zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der minderjährige Kläger ist das uneheliche Kind des bei der Beklagten beschäftigten Feinmechanikers F . Auf Grund eines gegen F bestehenden Unterhaltstitels hat der Kläger durch einen der Beklagten am 3. Oktober 1957 zugestellten Pfändungs- und Überweisungsbeschluß des Amtsgerichts Wilhelmshaven vom 26. September 1957 das Arbeitseinkommen des Schuldners bei der Beklagten wegen eines Unterhaltsrückstandes in Höhe von 1.057.-- DM für die Zeit bis zum 30. September 1957 und wegen eines vierteljährlichen laufenden Unterhalts von 150.-- DM ab 1. Oktober 1957 pfänden und sich zur Einziehung überweisen lassen. In dem Beschluß sind u.a. Weihnachtsvergütungen bis zum Betrage eines Viertels des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrage von 97,50 DM, von der Pfändung ausgenommen.

Am 6. November 1959 ließ die Beklagte an den dafür vorgesehenen Stellen ihres Betriebes eine Bekanntmachung betreffend "Weihnachtszuwendung 1959" aushängen, deren hier interessierender Teil wie folgt lautete:

"Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, daß wir auch in diesem Jahre eine Weihnachtszuwendung gewähren....

Wir machen darauf aufmerksam, daß die Gewährung und Festsetzung der Weihnachtszuwendung freiwillig erfolgt und daß aus dieser Zahlung für die Zukunft kein Rechtsanspruch auf Zahlung einer Weihnachtszuwendung hergeleitet werden kann.

Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt am Freitag, dem 4. Dezember 1959."

Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgte wie vorgesehen. Der Schuldner erhielt eine Weihnachtszuwendung von 290.-- DM. Die Lohnkästen, mit denen die Auszahlung erfolgte, enthielten folgenden Vermerk:

"Wir wünschen Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und ein glückliches, gesundes Neues Jahr. Gleichzeitig überreichen wir Ihnen den umstehenden Betrag als freiwillige Weihnachtszuwendung. Wir bitten Sie, uns auch weiterhin Ihre Treue und Ihre tatkräftige Mitarbeit zu bewahren."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

Der Kläger hat unter Berufung auf den Pfändungs- und Überweisungsbeschuß vom 26. September 1957 von der Beklagten Zahlung der dem Schuldner gewährten Weihnachtsgratifikation in Höhe der Differenz zwischen 97,50 DM und 290.-- DM = 192,50 DM verlangt. Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, Voraussetzung für die Pfändbarkeit einer Weihnachtszuwendung und damit für die Berechtigung des Zahlungsbegehrens des Klägers sei, daß der Schuldner einen Rechtsanspruch auf die Weihnachtsvergütung habe. Das sei hier jedoch nicht der Fall. Sie weise in jedem Jahr ihre Arbeitnehmer darauf hin, daß die Zahlung der Weihnachtsvergütung freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolge, wie das auch bei der Auszahlung der Weihnachtsgratifikation für 1959 ausweislich des oben erwähnten Aushanges und des Vermerks auf der Lohntüte geschehen sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, auf die rechtliche Ausdeutung des Aushanges vom 6. November 1959 komme es im einzelnen nicht an. Jedenfalls sei mit dem Aushang für den Schuldner aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung ein bedingter Anspruch auf Zahlung der von der Beklagten angekündigten Weihnachtsgratifikation für den Fall entstanden, daß die Beklagte entsprechend der von ihr selbst angekündigten Ordnung die Weihnachtsgratifikation zur Auszahlung bringe. Von dieser Überlegung ausgehend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Kläger habe einen gültigen Anspruch des Schuldners gegen die Beklagte gepfändet und könne deshalb die von ihm verfolgte Zahlung von der Beklagten verlangen.

- 4 -



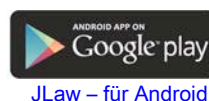
- 4 -

II. Mit dieser Begründung konnte das Landesarbeitsgericht jedoch die Annahme eines vom Kläger gepfändeten Anspruchs des Schuldners gegen die Beklagte nicht rechtfertigen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz wirkt nur dann anspruchserzeugend, wenn eine andere Anspruchsgrundlage nicht gegeben ist (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6.Aufl., Bd.I, 1959, § 48 IV 3 S. 387). Das ergibt sich aus der Funktion des Gleichbehandlungsgrundsatzes selbst. Er soll einer differenzierenden Behandlung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber dann entgegentreten, wenn die unterschiedliche Behandlung auf sachfremden Erwägungen beruht oder willkürlich ist. Unter diesen Voraussetzungen kann der Gleichbehandlungsgrundsatz zum Ausgleich einer solchen zu mißbilligenden ungleichen Behandlung anspruchsbegründend wirken und damit die zu mißbilligende ungleiche Behandlung durch Begründung eines entsprechenden Anspruchs ausgleichen. Daß dem Schuldner auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes ein Anspruch auf Weihnachtsgratifikation gegen die Beklagte zu verschaffen wäre, kann aber dann nicht in Betracht kommen, wenn der Schuldner einen Rechtsanspruch auf Gratifikation gegen die Beklagte bereits hatte und es gerade wegen des Bestehens eines solchen Rechtsanspruchs des Schuldners an der Voraussetzung für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes - d.h. praktisch: an der auf sachfremden Erwägungen beruhenden oder willkürlichen Vorenthaltung eines Rechtsanspruchs auf Gratifikation - fehlen würde. Ein solcher Rechtsanspruch des Schuldners auf Zahlung von Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1959 konnte sich im vorliegenden Falle insbesondere aus dem Aushang der Beklagten vom 6. November 1959 und dem gesamten Begleitumständen bei der Ausschüttung der Gratifikation für das Jahr 1959 als echter Vertragsanspruch ergeben. Würde das zutreffen, dann war der Schuldner aber gerade

- 5 -

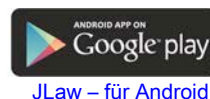


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



nicht ungleich behandelt und war für Überlegungen zum Gleichbehandlungsgrundsatz kein Raum mehr. Deshalb hätte das Landesarbeitsgericht, ehe es Überlegungen zum Bereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes anstellte, sich zunächst der Frage zuwenden müssen, ob denn nicht bereits ohnedies ein Vertragsanspruch des Schuldners auf Zahlung von Gratifikation gegen die Beklagte für das Jahr 1959 gegeben war.

III. 1. Die danach gebotene, vom Landesarbeitsgericht aber rechtsfehlerhaft unterlassene Auslegung des Gesamtverhaltens der Beklagten aus Anlaß der Ausschüttung der Gratifikation für das Jahr 1959 in Verbindung mit dem Aushang vom 6. November 1959 und auch dem auf der Lohntüte aufgedruckten Vermerk vom 4. Dezember 1959 kann im vorliegenden Fall auch vom Revisionsgericht vorgenommen werden. Denn das Revisionsgericht ist zu einer Auslegung von Willenserklärungen und nichttypischen Verträgen, die das Berufungsgericht unterlassen hat, dann befugt, wenn besondere Umstände des Einzelfalles, die der Auslegung eine bestimmte, der Beurteilung des Revisionsgerichts entzogene, Richtung geben könnten, klar ausscheiden (vgl. BAG AP Nr. 6 zu § 550 ZPO mit zustimmender Anmerkung von Wicczorek; BAG AP Nr. 11 zu § 611 BGB Gratifikation). Ein derartiger Fall ist vorliegend gegeben. Das Gesamtverhalten der Beklagten bei der Ausschüttung der Gratifikation, insbesondere die Bekanntmachung vom 6. November 1959 sowie der Vermerk vom 4. Dezember 1959, ist zwischen den Parteien unstreitig. Die Beklagte hat in ihren Schriftsätzen auch auf keinerlei Umstände hingewiesen, die die Annahme begründen könnten, in dieser Beziehung müsse noch weiterer Tatsachenstoff in Betracht gezogen werden. Ihre Verteidigung ist in den Vorinstanzen ausschließlich dahin gegangen, sie habe Jahr für Jahr die Freiwilligkeit der Gratifikationsgewährung ausdrücklich hervorgehoben und deshalb könne zu Gunsten des Schuldners kein Anspruch entstanden sein. Prozessuale Rügen i.S. des § 554 Abs. 3 Ziffer 2 b ZPO hat die Beklagte nicht erhoben. Einer



- 6 -

Auslegung des in Frage kommenden Tatsachenstoffes durch das Revisionsgericht stehen deshalb keine Bedenken entgegen.

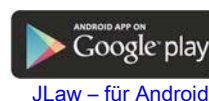
2. Die somit dem Revisionsgericht gestattete Auslegung des Verhaltens der Beklagten aus Anlaß der Ausschüttung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1959 ergibt nach den in §§ 157, 133 BGB enthaltenen und auch der Auslegung durch das Revisionsgericht zugrundezulegenden Maßstäben, daß insbesondere die Bekanntmachung vom 6. November 1959 die Verpflichtungserklärung der Beklagten dahingehend enthielt, den in der Bekanntmachung angesprochenen Arbeitnehmern für das Jahr 1959 eine Weihnachtsgratifikation zu zahlen. Jede andere Auslegung würde in einer mit Treu und Glauben und der Verkehrssitte nicht zu vereinbarenden Weise ganz gröblich außer acht lassen, daß die Beklagte mit einer solchen Bekanntmachung bei den darin angesprochenen Arbeitnehmern die Erwartung und den Vertrauenstatbestand begründet, mit der Erfüllung der in der Bekanntmachung enthaltenen Zusagen könnten sie nunmehr sicher rechnen, und sie hätten nunmehr das Recht, für das Jahr 1959 von der Beklagten eine Gratifikation verlangen zu können. Deshalb sehen die Arbeitnehmer in einer solchen Erklärung des Arbeitgebers eine Verpflichtungserklärung, mit der sich der Arbeitgeber an seine eigene Erklärung bindet (§ 145 BGB) und hinsichtlich deren er auf eine ausdrückliche Annahmeerklärung durch die Arbeitnehmer verzichtet (§ 151 Satz 1 BGB). Ein vertraglicher Anspruch der Arbeitnehmer auf die vom Arbeitgeber verbindlich für dieses Jahr zugesagte Gratifikation entsteht dadurch, daß die Arbeitnehmer entweder durch ihr Gesamtverhalten von vornherein ihre Bereitschaft zur Annahme der Zusage des Arbeitgebers erklären oder sich erkennbar auf den demnächstigen Empfang der Gratifikation einstellen oder die Gratifikation selbst in Empfang nehmen. Das Interesse eines Arbeitnehmers daran, eine vom Arbeitgeber zugesagte Gratifikation, auf die er bis zur Zusage des Arbeitgebers keinen Rechts-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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

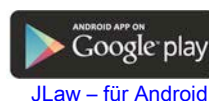


anspruch hatte, auf Grund der Zusage zu einem echten Vertragsanspruch zu gestalten, ist so sozialtypisch, daß ohne besonderen gegenteiligen Anhaltspunkt immer angenommen werden muß, er äußere in irgend einer Form seine Bereitschaft, aus dem Angebot des Arbeitgebers einen echten eigenen Vertragsanspruch zu machen. Der in der Bekanntmachung und auf der Lohntüte enthaltene Vorbehalt der Freiwilligkeit der Gewährung der Gratifikation erschöpfte sich nicht nur nach seiner Wortfassung, sondern auch nach seinem gesamten Sinn für das Arbeitsleben geradezu typisch darin, "für die Zukunft", d.h. für die kommenden Jahre, einen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer aus der bisher und im Jahre 1959 erfolgten freiwilligen Gewährung der Gratifikation auszuschließen (vgl. auch BAG 1, 36 [39] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation mit zustimmender Anmerkung von Hueck; vgl. auch RAG ARS 35, 218 [220] und Gros, AR-Blattei, Gratifikation I [Übersicht, zu Ziffer B II]).

Soweit die Beklagte demgegenüber, erstmals in der Revisionsinstanz, die Bekanntmachung vom 6. November 1959 dahin ausgedeutet wissen will, mit ihr sei die Gratifikation nicht den einzelnen Arbeitnehmern, sondern deren Ehefrauen und Kindern als Begünstigten zugedacht gewesen, fehlt es für eine solche Annahme im vorliegenden Fall an jedem tatsächlichen Anhaltspunkt; es braucht daher nicht weiter erörtert zu werden, ob im Falle der von der Beklagten jetzt gewollten Ausdeutung nicht der Gesichtspunkt der sogenannten "Lohnschiebung" nach näherer Maßgabe des § 850 h Abs. 1 ZPO ebenfalls dazu führen müßte, die Gratifikation auch in einem solchen Fall dem Zugriff des Klägers zugänglich zu machen.

3. Der somit zu bejahende Gratifikationsanspruch des Schuldners war entgegen der Ansicht der Revision auch pfändbar.

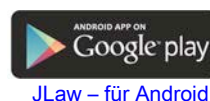
a) Daß Weihnachtsgratifikationsansprüche wegen der ihnen vom Arbeitgeber zugedachten Zweckbestimmung nicht



der Pfändung grundsätzlich entzogen sind, ergibt sich aus § 850 a Ziff. 4 ZPO, der in dem dort näher beschriebenen Rahmen die Pfändung von Weihnachtsgratifikationen ausdrücklich zulässt. Von dem in § 850 a Ziff. 4 ZPO als unpfändbar bezeichneten Teil einer Weihnachtsgratifikation kann bei Unterhaltsansprüchen, wie sie hier für den Kläger in Rede stehen, noch ein weiterer Teil in dem in § 850 d Abs.1 ZPO näher beschriebenen Umfang gepfändet werden, wie das im vorliegenden Fall auch geschehen ist.

b) Auch im Wege der Parteivereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Weihnachtsgratifikationsansprüche nicht der Pfändung entzogen werden. Unsere Rechtsordnung kennt keine Möglichkeit, durch Parteivereinbarung zwischen Gläubiger und Schuldner eine Pfändung von Ansprüchen durch Dritte auszuschließen. Daß dies auch nicht durch die Vereinbarung eines Abtretungsverbotes im Sinne von § 399 BGB erreicht werden kann, ergibt sich ausdrücklich aus § 851 Abs.2 ZPO (vgl. auch RAG ARS 35, 36 [41]).

4. Wer somit der dem Schuldner zustehende Gratifikationsanspruch in dem hier interessierenden Umfang auch von dem Kläger wirksam gepfändet, so führte das damit zugunsten des Klägers nach näherer Maßgabe des § 829 ZPO begründete Pfändungspfandrecht gemäß § 804 Abs.1 ZPO in entsprechender Anwendung von §§ 1281, 1282 BGB dazu, daß nach der gemäß § 835 Abs.1 , 836 Abs.1 ZPO geschehenen Überweisung zur Einziehung nur der Kläger den gepfändeten Gratifikationsteil von 192,50 DM geltend machen konnte und die Beklagte nur an den Kläger und nicht an den Titelschuldner mit befreiender Wirkung leisten konnte. Demnach war die an den Titelschuldner geschahne Auszahlung der Gratifikation durch die Beklagte in dem hier in Betracht kommenden Umfang nicht geeignet, im Verhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten eine Erfüllungswirkung in Sinne des § 362 Abs.1 BGB herbeizuführen und den Einziehungsanspruch des Klägers zum Erlöschen zu bringen (vgl. BAG 9, 137 [141] = AP Nr. 5 zu § 394 BGB).



5. Nach allem erweist sich somit die Verurteilung der Beklagten, wenn auch mit anderer Begründung als vom Landesarbeitsgericht gegeben, im Ergebnis als zutreffend. Das führt gemäß § 563 ZPO zur Zurückweisung der Revision.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Schneider

E. Schäfer

