

6. Dez. 1964

165

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, Fürsorgepflicht, § 134
Gesetzesumgehung, § 620 Kündigungserschwerung, § 242;
GG Art. 12 Abs. 1

Leitsätze:

1. Gewährt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer bei einem Monatsverdienst von mehr als 500,-- DM freiwillig eine Gratifikation oder eine Treue- und Abschlußprämie in Höhe von 220,-- DM, so kann er damit keine Rückzahlungsklausel verbinden, die länger als rund ein Vierteljahr reicht (BAG AP Nr. 22 - 25 BGB Gratifikation und die zur Veröffentlichung bestimmten Urteile des Senates vom 3. Oktober 1963 - 5 AZR 456/62 und 5 AZR 131/63).
2. Bietet ein Arbeitgeber im Dezember 1961 allen seinen Arbeitnehmern einen "Vorschuß" auf eine für das Jahr 1962 freiwillig in Aussicht gestellte Treueprämie unter der Bedingung an, daß dieser Vorschuß bei einer vor dem 1. Januar 1963 geschehenden Kündigung des Arbeitnehmers zurückzuzahlen sei, dann kann der Arbeitgeber mit einer solchen Vertragsausgestaltung nicht das im Leitsatz 1 erwähnte Verbot unzulässig langer Rückzahlungsklauseln umgehen. In einem solchen Fall braucht ein Arbeitnehmer, der bei einem Monatsverdienst von mehr als 500,-- DM einen "Vorschuß" in Höhe von 220,-- DM genommen hat, diesen nicht zurückzuzahlen, wenn er bis zum 31. März 1962 im Betrieb verblieben ist.

Aktenzeichen: 5 AZR 169/63

Urteil des BAG vom 6. Dezember 1963

LAG Hamm /Westf.]



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 169/62

5 Sa 657/62 Hamm/Westf.

Urteilstenor zugestellt
am 6. Dezember 1963

gez. Weinrich,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

165

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 5. Dezember 1963 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr. Boldt, die Bundesrichter Lr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Blome und die Bundesarbeitsrichterin Schäfer für Recht erkannt:

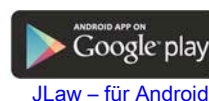
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts – 5. Kammer – in Hamm (Westf.) vom 15. Februar 1963 – 5 Sa 657/62 – wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt die Beklagte.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

1. Der 32 Jahre alte Kläger ist verheiratet und hat zwei Kinder. Er war vom 14. Oktober 1957 bis zum 14. September 1962 bei der Beklagten, die ein Elektrobau-Unternehmen betreibt, als Schlosser beschäftigt. Sein Bruttomonatsverdienst im Jahre 1962 schwankte zwischen 585,-- DM und 1.052,-- DM.

2. Die Beklagte gewährt ihren Arbeitnehmern jährlich "Treue-Prämien" nach näherer Maßgabe ihres "Betriebsrundschreibens" vom 5. Dezember 1957. Dieses hat folgenden Wortlaut:

"Betr.: Treue-Prämie

Die Erfahrungen, die wir mit der in unserem Betrieb üblichen Treue-Prämie gemacht haben, veranlassen uns, insbesondere auch mit Rücksicht auf neu eintretende Gefolgschaftsmitglieder, die Bestimmungen über die Treueprämie hiermit nochmals zusammenzufassen.

Sinn der Treue-Prämie ist, diejenigen Gefolgschaftsmitglieder, die durch treue langjährige Mitarbeit an dem Erfolge unseres Schaffens in besonderem Maße beteiligt sind, an diesem Erfolg auch entsprechend teilnehmen zu lassen. Die Treue-Prämie wird deshalb entsprechend der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt.

Auf die für das Kalenderjahr in Frage kommende Treue-Prämie werden zwei Vorschüsse geleistet, und zwar der erste etwa Mitte Dezember des Vorjahres, der zweite bei Antritt des Jahresurlaubs:

Voraussetzung für die Zahlung der Treue-Prämie ist, daß der Empfänger auch bis zum Ende des Jahres, für das ihm die Treue-Prämie gezahlt wird, treu zur Firma steht, daß also das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember noch besteht und daß es an diesem Tage auch von keiner Seite aufgekündigt ist (ein Gefolgschaftsmitglied, das also am 31. Dezember kündigt, verliert, obwohl es erst im nächsten Jahre ausscheidet, seinen Anspruch auf die Treue-Prämie).

Darüber hinausgehend zwingen uns einige unliebsame Fälle, zusätzlich zu bestimmen, daß die Treue-Prämie auch dann an uns zurückzuzahlen ist, wenn das betreffende Gefolgschaftsmitglied im darauffolgenden Jahre das Arbeitsverhältnis durch Arbeitsvertragsbruch beendet oder Grund zur fristlosen Kündigung gibt.

Nach wie vor stellt die Treue-Prämie eine freiwillige Sonderleistung der Firma dar, auf die auch dann kein Rechtsanspruch besteht, wenn sie jahrelang hintereinander gezahlt worden ist. Nur unter dieser Voraussetzung erfolgt ihre Auszahlung.



Eine weitere wichtige Voraussetzung ist, daß der wirtschaftliche Erfolg des Betriebes eine Auszahlung von Treue-Prämien gestattet. Insofern hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, zu seinem Teil dazu beizutragen, daß wir zur Zahlung von Treue-Prämien in der Lage sind."

Am 15. Dezember 1961 ließ sich der Kläger einen Prämienvorschuß auszahlen und unterschrieb darüber folgende Bestätigung:

"Ich bestätige den Empfang von 220,00 DM an Vorschuß auf die Treue-Prämie für 1962.
Die Zahlung erfolgte unter den Bedingungen des mir bekannten Rundschreibens vom 5. Dezember 1957, die ich als verbindlich anerkenne."

Als der Kläger am 14. September 1962 auf Grund eigener fristgerechter Kündigung bei der Beklagten ausschied, behielt diese unter Berufung auf ihr "Betriebsrundschreiben" vom 5. Dezember 1957 von dem dem Kläger noch zustehenden Lohn den Betrag von 220,-- DM ein.

3. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Beklagte sei zu der Einbehaltung nicht berechtigt. Die in dem "Betriebsrundschreiben" vom 5. Dezember 1957 enthaltene Regelung stelle eine unzulässige und daher ungültige Kündigungserschwerung dar. Er hat daher von der Beklagten Zahlung des einbehaltenen Restlohnes von 220,-- DM gefordert.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, sie sei zu der Einbehaltung des Lohnes auf Grund der vom Kläger anerkannten Bedingungen des "Betriebsrundschreibens" vom 5. Dezember 1957 berechtigt.

4. In den beiden Vorinstanzen ist die Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt sie das Ziel der Klageabweisung weiter. Für den Fall des Obsiegens beantragt sie, den Kläger gemäß § 717 Abs. 3 ZPO zur Zurückzahlung des von ihm beigetriebenen Klagebetrages zu verurteilen.

Entscheidungsgründe:

I. Für Rückzahlungsklauseln bei der freiwilligen Gewährung von Gratifikationen aller Art - einschließlich Abschluß- und Treueprämien und sog. Urlaubsgratifikationen - sowie bei der



freiwilligen Gewährung von Ausbildungsbeihilfen hat der Senat in einer Reihe von Entscheidungen 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 aus dem Gesichtspunkt der Gesetzesumgehung Rückzahlungsklauseln dann und insoweit unverbindlich sind, als sie für eine unangemessen lange Zeit vereinbart sind. Mit einer zu Weihnachten gewährten Gratifikation, Treue- oder Abschlußprämie und Urlaubsgratifikation, die 100,-- DM übersteigt, aber einen Monatsbezug des Arbeitnehmers nicht erreicht, kann eine Betriebsbindung nur bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres gültig erreicht werden. Zur näheren Begründung dieser Rechtssätze wird auf die Urteile des Senates in AP Nr. 22 - 25 zu § 611 BGB Gratifikation und auf die zur Veröffentlichung bestimmten Urteile des Senates vom 3. Oktober 1963 - 5 AZR 456/62 und 5 AZR 131/63 - verwiesen (vgl. auch BAG 9, 250 ff. = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 25, 26, 29 zu Art. 12 GG).

11. Diese Grundsätze finden auch auf die im vorliegenden Fall geschehene Ausgestaltung der Treueprämienregelung der Beklagten Anwendung. Das ergibt sich aus folgendem:

1. Wie der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts in BAG (GrS) 10, 65 70 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag (zu C der Gründe) im einzelnen ausgeführt hat, liegt eine Gesetzesumgehung dann vor, wenn der Zweck zwingender Rechtsnormen dadurch vereitelt wird, daß andere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten mißbräuchlich verwendet werden. Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn es subjektiv an einer Umgehungsabsicht oder an einem Bewußtsein der Gesetzesumgehung fehlt (vgl. BAG (GrS) 10, 65 70 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. auch BAG AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation Ziffer 3 der Gründe). Ist eine solche - objektive - Gesetzesumgehung gegeben, dann werden die das Gesetz umgehenden Vertragsabsprachen durch die umgangenen Normen ersetzt (vgl. BAG (GrS) 10, 65 70, 73 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



2. Vorliegend liegt eine solche - objektive - Gesetzesumgebung vor, die dazu führt, daß die zwischen den Parteien getroffenen Absprachen teilweise ungültig sind und die zu Ziffer I der Entscheidungsgründe gekennzeichneten Rechtssätze als umgangene Normen zur Anwendung kommen:

Die von der Beklagten gehandhabte Prämienregelung hat dieselben praktischen Auswirkungen wie die Gewährung einer Treueprämie unter einer Rückzahlungsklausel, die länger als ein Jahr Geltung haben soll. Eine solche Rückzahlungsklausel ist bei einer Prämie, die einen Monatsbezug des Arbeitnehmers nicht erreicht, nur für rund ein Vierteljahr rechtlich möglich, wie in den zu I. dieser Entscheidungsgründe erwähnten Entscheidungen mehrfach und eingehend ausgeführt ist. Das Verbot einer längeren Rückzahlungsklausel würde aber umgangen, wenn die von der Beklagten gewählte Vertragskonstruktion zum Zuge käme. Wenn die Beklagte im Dezember 1961 generell die Hälfte der erst im Jahre 1962 fällig werdenden Treueprämie ihren Arbeitnehmern als "Vorschuß" anbietet und die Rückzahlung des zu Weihnachten 1961 erhaltenen Vorschusses für den Fall vorsieht, daß der Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 1963 kündigt (vgl. Absatz 4 des Betriebsrundschreibens vom 5. Dezember 1957), wird der sachliche Gesichtspunkt verlassen, von dem im Arbeitsleben das Vorschußwesen typisch ausgeht. Für einen Vorschuß ist im Arbeitsleben typisch, daß er den überwiegend individuellen Interessen eines einzelnen Arbeitnehmers dient und nicht überwiegend den Interessen des Arbeitgebers dienstbar gemacht wird. Mit Vorschüssen will der Arbeitgeber - in durchaus beifallswerter Auffassung seiner Fürsorgeaufgaben - einem Arbeitnehmer dabei helfen, bestimmte ihn bedrängende besondere Situationen (Geldverlegenheit, größere Ausgaben, Unglücksfälle u.ä.) zu überbrücken. Es ist daher für einen Vorschuß auch typisch, daß der Arbeitnehmer darum im eigenen Interesse im Einzelfall nachsucht und daß der Arbeitgeber damit dem einzelnen Arbeitnehmer - mehr oder weniger - selbstlos und individuell helfen will. Im vorliegenden Fall ist aber die Situation eine ganz andere: Die Prämienregelung der Beklagten mit ihrer generellen Anbietung eines Abschlages im Dezember 1961 auf eine Prämie, die



- 6 -

erst am 1. Januar 1963 "verdient" sein soll, wenn der Arbeitnehmer bis dahin noch nicht gekündigt hat, ist der Sache nach nichts anderes als die Gewährung einer Treueprämie mit einer mehr als ein Jahr reichenden Rückzahlungsklausel. Der Arbeitgeber, der eine fällige Prämie oder Gratifikation unter einer solch langdauernden Rückzahlungsklausel gewährt, gewährt sie in der Regel auflösend bedingt und scheitert dabei an den oben dargelegten Rechtssätzen, die für Prämien in der Größenordnung, wie sie hier in Rede stehen, derartige Rückzahlungsklauseln auf ein erträgliches Maß zurückführen. Derjenige Arbeitgeber, der, wie die Beklagte, eine noch nicht fällige Prämie "bevorschußt", gewährt sie aufschiebend bedingt. Mit einer solchen juristischen Konstruktion kann er aber das Verbot der unzulässig langen Rückzahlungsklausel nicht ausschalten. Das wäre eine Prämie auf ein Spiel mit juristischen Konstruktionen, die auf anerkannte Schutzgedanken des Arbeitsrechts keine Rücksicht nehmen und sie negieren. Denn in beiden Fällen, bei der auflösend und aufschiebend bedingten Gewährung von Prämien, ist das Charakteristikum und Typische gegeben, was nach den zu Ziffer I. dieser Entscheidungsgründe dargelegten Rechtssätzen im Interesse des Arbeitnehmers verhindert werden muß: Es muß in seinem Interesse ausgeschlossen sein, daß er auf Grund eines allgemeinen Angebotes des Arbeitgebers den "Vorschuß" annimmt, das Geld ausgibt und dann unangemessen lange Zeit in seiner Kündigungsfreiheit deshalb beschränkt ist, weil er bei vorzeitiger Kündigung den "Vorschuß" erstatten muß. Wenn einem Arbeitgeber in der Zeit des Arbeitskräftemangels an einer Betriebsbindung seiner Arbeitnehmer gelegen ist, darf er diese nicht mit derartigen auf Schwäche, Verführung und Verlegenheit des Arbeitnehmers berechneten Mitteln erstreben. Er muß vielmehr beachten, daß die Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers für diesen ebenso wertvoll sein kann wie die vom Arbeitgeber erstrebte Betriebsbindung. Deshalb darf er dem Arbeitnehmer die Kündigungsfreiheit nicht mit Mitteln erschweren, die nach der richtigen und gerechten Auffassung von Treue des Arbeitnehmers einerseits und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers andererseits nicht zu billigen sind. Es gilt auch hier, was

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
[\(mobile App\)](#)



schon in BAG AP Nr. 24 zu § 611 BGB Gratifikation für einen der Sache nach fast gleichliegenden Fall gesagt worden ist: Es gehört zu den Rechten des Arbeitnehmers, sich gelegentlich unbeeinflusst von finanziellen Rückzahlungspflichten einmal darauf besinnen zu können, ob er bei seinem Arbeitgeber bleiben will oder nicht. Durch die Prämienregelung der Beklagten wird dieses Recht des Arbeitnehmers aber ganz gröblich mißachtet: Bei Entgegennahme eines "Vorschusses" im Dezember 1961 soll er mit dessen Erstattung rechnen müssen, wenn er vor dem 1. Januar 1963 kündigt; wenn er im Dezember 1962 einen Vorschuß auf die Prämie für 1963 bekommt, solle eine neue Rückzahlungspflicht entstehen, wenn er vor dem 1. Januar 1964 kündigt. Das ist ein Bindungseffekt ohne Ende, den das gerechte soziale Empfinden unerträglich findet und zu dem ein Arbeitgeber durch das vorbehaltlose generelle Anbieten von Vorschüssen den Arbeitnehmer nicht verleiten darf.

3. Die somit gegebene Gesetzesumgehung führt daher dazu, daß die Beklagte eine solche Prämienregelung gegen sich gelten lassen muß, wie sie nach den zu I. dieser Entscheidungsgründe erörterten Gesichtspunkten statthaft ist. Das bedeutet, daß sie sich so behandeln lassen muß, als habe sie die Prämie unter einer Rückzahlungsklausel gewährt, die dem Kläger die Prämie endgültig beläßt, wenn er bis zum 31. März 1962 im Betrieb der Beklagten verblieb. Da der Kläger diese Voraussetzungen erfüllt hat, war somit die bei seinem Ausscheiden geschehene Lohnseinbehaltung unberechtigt. Das führt zur Zurückweisung der Revision. Damit ist der aus § 717 Abs. 3 ZPO gestellte Antrag der Beklagten gegenstandslos.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Auffarth

Dr. Blome

E. Schäfer



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS