

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

Auch wenn die vom Arbeitgeber versprochene Gratifikation ganz oder teilweise der Belohnung für bereits erbrachte Arbeitsleistungen dienen soll, können im Zeitpunkt der Auszahlung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Arbeitnehmer aus dem Kreise der Bezugsberechtigten ausgenommen werden. Das gilt jedenfalls dann, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers beendet worden ist.

Aktenzeichen: 5 AZR 225/73

Urteil des BAG vom 25. Februar 1974

LAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 225/73

3 Sa 132/72 Berlin

Urteilstenor zugestellt
am 25. Februar 1974

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 21. Februar 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hirt und Musa für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 2. März 1973 - 3 Sa 132/72 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, wie es die Beklagte verurteilt hat.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 26. Oktober 1972 - 9 Ca 285/72 - wird in vollem Umfang zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Juni 1969 bei der Beklagten beschäftigt und schied nach fristgerechter auf Grund in seinem Verhalten gestützter Kündigung der Beklagten vom 24. März 1972 am 7. April 1972 aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Für das Jahr 1969 hatte der Kläger anteilig nach seiner Beschäftigungszeit im Jahre 1970 einen sogen. Bonus erhalten. Auch für das Jahr 1970 zahlte ihm die Beklagte - gleich allen Beschäftigten - diesen Bonus. Diese Leistung der Beklagten wurde allen Belegschaftsmitgliedern gegenüber als freiwillig und jederzeit widerruflich bezeichnet. Für das Jahr 1971 schüttete die Beklagte im Mai 1972 8 % der jeweiligen Jahresgesamtvergütung des Jahres 1971 an ihre Arbeitnehmer als Bonus aus. Dabei berücksichtigte sie auch solche Arbeitnehmer, die in den ersten Monaten des Jahres 1972 aus betrieblichen Gründen ausgeschieden waren. Dem Kläger gegenüber lehnte die Beklagte jegliche Zahlung ab.

Der Kläger verfolgt mit der Klage den Anspruch auf einen Bonus für das Jahr 1971, den er mit 7 % aus 21.600,- DM errechnet. Er vertritt die Auffassung, der Bonus, der auf einer Betriebsvereinbarung beruhe, sei bereits am 1. Januar 1972 - also während bestehendem Arbeitsverhältnis - fällig gewesen. Er sei als Treueprämie gewährt worden und nicht etwa nur als Ansporn für künftige Tätigkeit. Wäre er Arbeitnehmer der Beklagten geblieben, so hätte er mit Sicherheit auch die Zahlung erhalten.

Der Kläger hat beantragt,

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

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie verweist darauf, daß es sich bei der Zahlung des Bonus um eine freiwillige Leistung handle, die Treueprämie gleichzeitig aber Ansporn für weitere gute Mit-

- 3 -

arbeit sein solle. Aus diesem Grunde zahle sie an ausscheidende Arbeitnehmer grundsätzlich nichts. Ausnahmen seien nur in besonders gelagerten Fällen gemacht worden, z.B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen oder bei Arbeitnehmern, die im Jahre 1972 vor Zahlung des Bonus aus rein betrieblichen Gründen aus ihren Diensten ausgeschieden seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 554,77 DM zu bezahlen. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Berufungsgericht u.a. ausgeführt: Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten seien ihre hier in Rede stehenden Leistungen teils als Treueprämien, teils zum Ansporn für künftiges betriebstreues Verhalten gedacht gewesen. Deshalb sei die Hälfte des geforderten Betrages als eine Belohnung für die geleistete Arbeit im vergangenen Jahr anzusehen. Da der Kläger in der ersten Hälfte des Jahres 1972 aus einem von ihm zu vertretenden Verhalten seinen Arbeitsplatz bei der Beklagten verloren hat, habe es im Jahre 1972 an ausreichender "weiterer guter Mitarbeit" gefehlt. Insoweit sei der vorgesehene Bonus ohne Erfolg geblieben. Damit entfalle zwar die eine Voraussetzung des Bonus, nicht jedoch der Gesamtanspruch auf diesen. Dem Kläger stehe daher die Hälfte des Bonus für das Jahr 1971 zu.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

- 4 -



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



- 4 -

1. Das angefochtene Urteil geht davon aus, daß die Beklagte die in Rede stehenden Leistungen ihren Arbeitnehmern freiwillig und jederzeit widerruflich gewährt hat. Ferner hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß die Beklagte im Mai 1972 den Bonus für 1971 grundsätzlich nicht an solche Arbeitnehmer gezahlt hat, die in den ersten Monaten des Jahres 1972 bereits ausgeschieden waren. Ausnahmen wurden nur zu Gunsten solcher Arbeitnehmer gemacht, die aus betrieblichen Gründen entlassen worden waren.

2.a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist es zulässig, Arbeitnehmer in gekündigter Stellung ebenso wie im Auszahlungszeitpunkt bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer von einer Gratifikationsgewährung auszunehmen. Das gilt auch für Abschlußvergütungen, Jahresprämien und ähnliche Vergütungen, die vom Arbeitgeber als Sonderleistung an die Arbeitnehmer ausgezahlt werden (BAG AP Nr. 8, 16 und 20 zu § 611 BGB Gratifikation), wie der Senat in seinem Urteil vom 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - (demnächst AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation) noch einmal eingehend dargelegt hat.

b) Das Landesarbeitsgericht meint demgegenüber, dem Kläger müsse jedenfalls der halbe Bonus zukommen, weil grundsätzlich die Hälfte des Betrages eine "Belohnung" für die geleistete Arbeit im vergangenen Jahr, für das die Abrechnung erfolgt, also Treueprämie sei, während die andere Hälfte Ansporn für entsprechende gleichwertige künftige Tätigkeit sein solle. Es mag empfehlenswert sein, Gratifikationen und gratifikationsähnliche Zahlungen in dieser Weise auszugestalten und dem nach Ende des Bezugsjahres ausscheidenden Arbeitnehmer jeweils wenigstens den halben Betrag zukommen zu lassen. Der Arbeitgeber ist jedoch aus Rechtsgründen nicht gezwungen, so zu verfahren. In Anerkennung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit hat die Rechtsprechung immer das Recht des Arbeitgebers anerkannt, im Rahmen der geltenden Rechtsgrundsätze und unter Wahrung

- 5



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



- 5 -

des Gleichbehandlungsgrundsatzes den jeweiligen Zweck einer nicht auf gesetzlichem oder tariflichem Zwang beruhenden Leistung näher zu bestimmen, sofern er damit dem Arbeitnehmer keine unzumutbar lange Bindung auferlegte (BAG 13, 129 132 ff. = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation zu 2 der Gründe; seither ständige Rechtsprechung). Insbesondere ist es für zulässig erachtet worden, Gratifikationen und gratifikationsähnliche Sondervergütungen, die als Belohnung für in der Vergangenheit erbrachte Dienste gezahlt werden, durch Bindungsklauseln (Rückzahlungsvorbehalte und Ausschluß von Arbeitnehmern in gekündigter Stellung) gleichzeitig als Anreiz für weiteres Verbleiben im Betrieb auszugestalten. Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung ist die Rechtseinrichtung der Gratifikation zu einem festen Bestandteil des Arbeitslebens geworden und auch in das Bewußtsein der Arbeitnehmer eingegangen. Der Senat hält sich deshalb im Interesse der Kontinuität nicht für berechtigt, insoweit die bisherige Rechtsprechung preiszugeben. Dies gilt wenigstens für die Fälle, in denen der Arbeitnehmer selbst gekündigt oder der Arbeitgeber die Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers ausgesprochen hat.

Die von der Beklagten bei der Ausschüttung des Bonus angewandten Grundsätze können deshalb aus Rechtsgründen nicht beanstandet werden.

3. Die Beklagte hat mit dem Ausschluß des Klägers auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, da sie nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nur zugunsten solcher Arbeitnehmer von ihrem Grundsatz abgewichen ist, die vor dem Auszahlungstag aus betrieblichen Gründen oder wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen aus ihren Diensten ausgeschieden waren. Für alle übrigen ist sie dabei geblieben, daß den Bonus nur erhielt, wer am Auszahlungstag bei ihr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stand. Das ist keine willkürliche Ungleichsbehandlung.

Die Beklagte durfte mithin den Kläger vom Bezug des Bonus ausnehmen. Das angefochtene Urteil war deshalb aufzuheben.



- 6 -

4. Der Senat konnte davon absehen, den Rechtsstreit an die Berufungsinstanz zurückzuverweisen (§ 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO), weil – ungeachtet der Verfahrensrügen der Revision – die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanz ausreichend sind, die Entscheidung des Arbeitsgerichts wiederherzustellen. Deshalb erübrigt sich ein Eingehen auf das sonstige Revisionsvorbringen.

gez. Dr. Hilger

Richter Siara
ist erkrankt

Bichler

Dr. Hilger

Dr. Hirt

Musa



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)