

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

13. NOV. 1969

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsatz:

Wird als Weihnachtsgratifikation ein Betrag von zwei Monatsgehältern gezahlt, so ist eine Rückzahlungsklausel zulässig, nach der bei Ausscheiden bis zum 31. März des folgenden Jahres eineinhalb Monatsgehälter, zum 30. Juni ein Monatsgehalt und zum 30. September ein halbes Monatsgehalt zurückzuzahlen sind.

Aktenzeichen: 5 AZR 232/69

Urteil des BAG vom 13. November 1969 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

~~AZR 232/69~~

(H) Sa 7/69 Hamburg

erkündet am
3. November 1969
ez. Weinrich,
ntsinspektor
ls Urkundsbeämter
er Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1969
durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder und die Bun-
desrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesar-
beitsrichter Dr. Wolf und Döring für Recht erkannt:

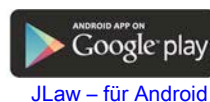
Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
24. Februar 1969 - 4 (H) Sa 7/69 - wird auf
Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war vom 1. November 1965 bis zum 30. September 1968 als Buchhalterin bei der Beklagten tätig und erhielt zuletzt ein Monatsgehalt von 735,-- DM brutto. Im Jahre 1967 zahlte die Beklagte ihren Arbeitnehmern eine freiwillige Weihnachtsgratifikation in Höhe von zwei Monatsgehältern. Entsprechend ihren damaligen Bezügen erhielt die Klägerin im November und Dezember 1967 zusätzlich jeweils 700,-- DM. Im November 1967 hatte die Klägerin eine Rückzahlungsvereinbarung unterschrieben, die folgendermaßen lautete:

"Aus Anlaß der zur Jahreswende anstehenden Festtage werden wir Ihnen in Höhe eines Monatsgehaltes eine Sonderzahlung leisten und stellen verbindlich in Aussicht, diese Zuwendung im Dezember zu erhöhen, beide Zahlungen aber rechtlich einheitlich unter dem besonderen Gesichtspunkt der Betriebstreue in Vergangenheit und ganz besonders für die Zukunft zu sehen. Sie können nach Anerkennung dieses Umlaufs einen pauschalierten Betrag, der etwa einem Monatsgehalt entspricht, abrufen.

Jeder Empfänger verpflichtet sich, im Hinblick auf die gesamten oben erwähnten Zahlungen (November + Dezember) zu folgenden Rückzahlungen:

Bei einer zum 31.3.1968 wirksam werdenden Kündigung sind die geleisteten Zahlungen, vermindert um den pauschalierten Betrag eines halben Monatsgehaltes, zurückzuzahlen. Bei einer Kündigung zum 30.6.1968 ist die Zahlung vermindert um den pauschalierten Betrag eines Monatsgehaltes, zurückzuzahlen. Bei einer zum 30.9.1968 wirksam werdenden Kündigung ist höchstens 1/2 pauschaliertes Monatsgehalt zurückzuzahlen."

Die Kündigungsfrist betrug für beide Parteien drei Monate zum Quartalschluß. Die Klägerin kündigte fristgemäß zum 30. September 1968. Daraufhin behielt die Beklagte von der letzten Gehaltszahlung den Betrag von 350,-- DM ein.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Rückzahlungsklausel der Beklagten sei nichtig, soweit sie eine Betriebsbindung über den 30. September des folgenden Jahres hinaus beinhalte. Sie hat daher beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 350,-- DM zu verurteilen.

- 3 -



- 3 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält die Rückzahlungsklausel für rechtswirksam, da eine Zuwendung in Höhe von zwei Monatsgehältern gewährt worden sei und nur eine nach der weiteren Dauer der Betriebszugehörigkeit sich ermäßigende Rückzahlung von Teilbeträgen verlangt werde.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageforderung weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist zurückzuweisen. Der Senat stimmt den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts in allen wesentlichen Punkten zu.

1. Der Senat hat im vorliegenden Fall erstmals über die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln bei einer Weihnachtsgratifikation in Höhe von zwei Monatsgehältern zu befinden. Zwar erfolgte die Auszahlung in zwei Teilbeträgen im November und Dezember. Im Hinblick auf den engen zeitlichen Zusammenhang und die einheitliche Rückzahlungsvereinbarung ist die Zahlung aber als eine Gesamtleistung anzusehen. Die vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze gelten nur bei Zahlungen in Höhe bis zu einem Monatsgehalt und für Zahlungen, die diesen Betrag geringfügig überschreiten (vgl. die grundlegende Entscheidung BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation unter Ziff. 4 der Entscheidung Bl. 143 R.). Der Senat hat aber früher schon beiläufig ausgesprochen, daß bei Zahlung eindrucksvoller bzw. beachtlicher Gratifikationen, die die Zuwendung eines Monatsbezugs erheblich überschreiten, eine Betriebsbindung über den 30. Juni des folgenden Jahres hinaus Platz greifen kann (vgl. insbesondere AP Nr. 25 zu § 611 BGB Gratifikation Ziff. II). Die Frage, ob eine längere Betriebsbindung sich zulässigerweise bis

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

zum 30. September des folgenden Jahres erstrecken kann oder gar bis zum 31. Dezember, wurde bisher nicht erörtert. Über sie ist unter Berücksichtigung der Höhe der Zuwendung und der Staffelung der Rückzahlungsverpflichtung hier zu entscheiden; denn nur bis zum 30. September des folgenden Jahres ist die Klägerin bei der Beklagten verblieben.

2. Die Rückzahlungsverpflichtung ist hier nach der Dauer der Betriebsbindung nach Zahlung der Gratifikation gestaffelt. Eine derartige Regelung hat der Senat bereits in der Entscheidung vom 12. Oktober 1967 - 5 AZR 159/67 - (AP Nr. 62 zu § 611 BGB Gratifikation) für zulässig angesehen, dabei allerdings ausgeführt, daß die zeitlichen Grenzen beachtet werden müßten, die das Bundesarbeitsgericht hinsichtlich der Rückzahlungspflicht gezogen hat. Es handelte sich damals um eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts. Auch der Erste Senat hält in seiner Entscheidung BAG 13, 168 = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG eine gestaffelte Rückzahlungsverpflichtung grundsätzlich für zulässig. Die Entscheidung des Senats (AP Nr. 62 zu § 611 BGB Gratifikation) ist dahin zu ergänzen, daß jedenfalls bei Zahlung von zwei Monatsgehältern, wie es hier der Fall ist, auch der Umstand berücksichtigt werden muß, daß bei Ausscheiden aus dem Betrieb vor dem Ende der Bindungswirkung vertragsgemäß nicht mehr der volle Betrag, sondern nur noch ein Teilbetrag zurückzuzahlen ist. Im "Normalfall" der Weihnachtsgratifikation bis zur Höhe eines Monatsgehalts mag es durchaus richtig sein, daß auch bei Staffelung der Rückzahlungsverpflichtung diese insgesamt am 30. Juni des folgenden Jahres enden muß. Diese Grenze gilt aber nicht unbedingt, wenn zwei Monatsgehälter gezahlt werden.

Die Klägerin konnte nach den vertraglichen Vereinbarungen hier ohnehin nur mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalschluß kündigen, d.h., der erste mögliche Kündigungsstermin nach Auszahlung der Gratifikation war der 31. März 1968. Wenn ihr bei dieser Sachlage zugemutet wird,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

nicht nur diesen Kündigungstermin verstreichen zu lassen, sondern auch die Termine zum 30. Juni und 30. September, wenn sie die zwei Monatsgehälter voll behalten wollte, so ist dies nicht unbillig. Nach der Rückzahlungsvereinbarung konnte sie schon bei Ausscheiden zum 30. Juni ein Monatsgehalt behalten. Insoweit liegt eine Übereinstimmung mit den Grundsätzen des Senats vor. Es erscheint dann zulässig, daß das Verbleiben für je ein weiteres Vierteljahr mit dem endgültigen Wegfall der Rückzahlungsverpflichtung für ein halbes Monatsgehalt gekoppelt wird. Je drei Monate Betriebstreue sind mit anderen Worten ein halbes Monatsgehalt wert. Eine im Ergebnis gleich lange Betriebsbindung würde indem Fall eintreten, daß der Arbeitgeber zu Weihnachten und zum Urlaub des nächsten Jahres im Sommer je eine Gratifikation in Höhe eines Monatsgehalts gewährte.

3. Von der Klägerin wird gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts der Gesichtspunkt der "Bindungswirkung ohne Ende" geltend gemacht. In der Tat hat sich der Senat in mehreren Entscheidungen (BAG 13,204 = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 15, 153 = AP Nr. 28 zu § 611 BGB Gratifikation und AP Nr. 61 aaO) auf den Standpunkt gestellt, es gehöre zu den Rechten des Arbeitnehmers, sich gelegentlich unbeeinflußt einmal darauf besinnen zu können, ob er bei seinem Arbeitgeber bleiben wolle oder nicht. Ob dieser Gesichtspunkt rechtlich relevant ist, kann offen bleiben. Jedenfalls liegt hier kein Fall vor, in dem ein unzulässiger Bindungseffekt ohne Ende eintreten würde. Wenn nämlich die Klägerin erst am 1. Oktober 1968 zum 31. Dezember 1968 gekündigt hätte, so hätte sie die zwei Monatsgehälter der Weihnachtsgratifikation 1967 behalten können und lediglich die Anwartschaft auf die Zahlung einer weiteren Gratifikation für Weihnachten im November und Dezember 1968 verloren. Der Ausfall einer Anwartschaft führt aber nicht zu einer so starken Bindung wie die Verpflichtung zur Rückzahlung einer schon



- 6 -

gewährten Gratifikation (vgl. BAG AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation unter Ziff. 3 d der Gründe). Bedenklich wäre es nur, wenn eine Kündigung des Arbeitnehmers dazu führen würde, daß die Weihnachtsgratifikation für zwei oder mehr Jahre ganz oder teilweise zurückgezahlt werden müßte, also eine echte Überschneidung der Bindungszeiträume vorläge.

Da somit die Rückzahlungsvereinbarung voll wirksam, die Klägerin aber schon zum 30. September 1968 ausgeschieden ist, hat die Beklagte zu Recht ein halbes Monatsgehalt einbehalten. Das macht die Zurückweisung der Revision erforderlich.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. K. Wolf

Döring

