

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 820; GG Art. 9 Abs. 3

Leitsätze:

1. Ist in einem Tarifvertrag bestimmt, daß eine Weihnachtsgratifikation in voller Höhe zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus dem Verschulden des Arbeitnehmers oder auf seinen eigenen Wunsch beendet wird, so kann das eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auch dann begründen, wenn der Tarifvertrag auf sein Arbeitsverhältnis nur kraft Vereinbarung anzuwenden ist (Bestätigung von BAG AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation).
2. Die unter 1. genannte Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Zurückzahlung der Gratifikation kann auch dann bestehen, wenn die Höhe der Gratifikation den Betrag von 100,— DM nicht übersteigt.
3. Eine solche Verpflichtung zur Rückzahlung gilt auch dann, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht auf einer Kündigung seitens des Arbeitnehmers beruht, sondern auf einer Kündigung seitens des Arbeitgebers aus Verschulden des Arbeitnehmers.
4. Ein oberes Bundesgericht soll von seiner bisherigen Rechtsprechung nicht abweichen, wenn sowohl für die eine wie für die andere Ansicht gute Gründe sprechen (Bestätigung von BAG 12, 278 = AP Nr. 35 zu § 1 ArbKrankhG und von BAG AP Nr. 13 zu § 76 BetrVG).

Aktenzeichen: 5 AZR 234/66

Urteil des BAG vom 23. Februar 1967 LAG Frankfurt/Main



Sa 570/65 Frankfurt/Main

Im Namen des Volkes!

verkündet

am 23. Februar 1967

bez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

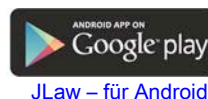
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 1967 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Wichmann und Siara sowie die Bundesarbeitsrichterin Kempe und den Bundesarbeitsrichter Keller für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 18. Februar 1966 – 6 Sa 570/65 – aufgehoben. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kassel vom 10. September 1965 – 1 Ca 146/65 – abgeändert.

2



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 85,45 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 14. Mai 1965 zu zahlen und die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, soweit über sie im Teilvergleich vom 24. August 1965 keine Regelung getroffen ist.

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

T a t b e s t a n d :

Der nicht kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebundene Beklagte trat am 1. August 1964 in die Dienste der Klägerin. In der Anstellungsurkunde wurden die Bestimmungen der Tarifverträge für die Arbeiter der Deutschen Bundesbahn in ihrer jeweils gültigen Fassung zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemacht.

Zu Weihnachten 1964 zahlte die Klägerin dem Beklagten aufgrund des Tarifvertrages Nr. 11a/1964 eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 85,45 DM. Für die Höhe der Gratifikation war u. a. das Eintrittsdatum des Beklagten bei der Klägerin maßgebend.

Am 24. Februar 1965 kündigte die Klägerin dem Beklagten fristlos, weil er wiederholt unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben sei.

Mit der Klage verlangt die Klägerin die Rückzahlung der Weihnachtsgratifikation nebst Zinsen. Die Klage ist in beiden Vorinstanzen ohne Erfolg geblieben. Berufung und Revision sind zugelassen worden. Mit der Revision verfolgt die Klägerin das Ziel ihrer Klage weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Nach § 1 Abs. 1 des Tarifvertrages Nr. 11a/1964 erhält jeder Arbeiter der Klägerin in jedem Kalenderjahr, in dem sein Arbeitsverhältnis am 1. Dezember besteht

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und in dem er mindestens seit dem 1. Oktober ununterbrochen im öffentlichen Dienst gestanden hat, eine Zuwendung; diese ist gegebenenfalls gemäß § 2 des Tarifvertrages nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses gestaffelt. § 1 des Tarifvertrages bestimmt in seinem Abs. 2, daß die Zuwendung nicht gewährt wird, wenn der Arbeiter bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet. Nach § 1 Abs. 4 des Tarifvertrages hat der Arbeiter die Zuwendung in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn ein Fall des § 1 Abs. 2 vorliegt.

Entgegen der Ansicht der Vorinstanzen ist der Beklagte aufgrund der letztgenannten Vorschrift verpflichtet, den ihm als Zuwendung bezahlten Betrag von 85,45 DM zurückzuzahlen, da er am 24. Februar 1965 wegen unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit fristlos entlassen worden ist.

1. Nach der Rechtsprechung des Senats sind bei einer einzelarbeitsvertraglichen Rückzahlungs-Vereinbarung hinsichtlich einer Gratifikation die Arbeitsvertragsparteien allerdings an die Einhaltung gewisser Grenzen gebunden; bei Überschreitung dieser Grenzen ist die Rückzahlungs-Vereinbarung unwirksam (vgl. AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation und die dort Bl. 969 angeführten Entscheidungen). Diese Rechtsprechung beruht auf dem Schutzgedanken, der das gesamte Arbeitsrecht beherrscht. Sie ist dem Grundsatz nach auch in der Rechtslehre und Rechtsprechung fast ausnahmslos anerkannt (vgl. außer den bereits in dem Urteil BAG 13, 129 [133] angeführten Nachweisen weiter Trieschmann, AuR 63, 350; 64, 253, Biedenkopf, Anm. zu AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation und Herschel, DB 67, 245).



Umstritten ist jedoch, ob der Senat über die Entscheidung des jeweiligen Einzelfalles hinaus berechtigt war, Richtlinien aufzustellen, nach denen sich Rückzahlungsvereinbarungen grundsätzlich auszurichten haben, andernfalls mit ihrer rechtlichen Anerkennung nur bei Vorliegen besonderer Umstände zu rechnen ist (vgl. Wacker, JZ 63, 175; Larenz, Kennzeichen geglückter richterlicher Rechtsfortbildung, Karlsruhe 1965 S. 11 f). Trotz der hiergegen erhobenen Bedenken hat der Senat seine Rechtsprechung aufrechterhalten. Ihr wird neuerdings auch von Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 7. Aufl., Band 1 S. 313, und von Herschel DB 67, 245, zugestimmt.

Der vorliegende Streitfall gibt dem Senat ebenfalls keine Veranlassung, diese Rechtsprechung aufzugeben oder zu modifizieren, soweit es sich um Vereinbarungen von Gratifikations-Rückzahlungen in Einzelarbeitsverträgen handelt. Die von ihm gefundene Lösung hat Rechtssicherheit geschaffen und ist ihrer Praktikabilität halber von der Praxis allgemein anerkannt und begrüßt worden. Sie wird zudem von dem weitaus größten Teil der Rechtslehre gebilligt. Selbst wenn – was vom rechtsdogmatischen Standpunkt aus nicht zu verkennen ist – die Gegenmeinung gewichtige Argumente für sich ins Feld führen kann, so gibt das dem Senat doch keinen Anlaß, seine Rechtsprechung zu ändern.

Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in der Entscheidung BAG 12, 278 (284) = AP Nr. 35 zu § 1 ArbZKrankhG ausgesprochen, daß dann, wenn in einer Rechtsfrage zwei verschiedene Meinungen vertretbar sind, ein oberes Bundesgericht im Interesse der Rechtssicherheit seine einmal zum Ausdruck gebrachte Rechtsauffassung nicht aufgeben soll. Dem hat sich der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung AP Nr. 13 zu § 76 BetrVG angeschlossen. Der erkennende Senat tritt dem ebenfalls bei. Er hält deshalb an seiner Rechtspre-



chung zur Frage der Wirksamkeit von Gratifikations-Rückzahlungsklauseln in Einzelarbeitsverträgen grundsätzlich fest.

2. Bereits in seinem Urteil AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation = SAE 66, 231 hat der erkennende Senat jedoch zum Ausdruck gebracht, daß die Einhaltung jener Schranken für die Wirksamkeit von Gratifikations-Rückzahlungsklauseln dann nicht zu fordern ist, wenn diese nicht einzelarbeitsvertraglich, sondern in Tarifverträgen vereinbart sind. Diese Entscheidung ist von Biedenkopf in der AP aaO sowie von Herschel DB 67, 245 zustimmend besprochen worden. Auch im Streitfall führen die in ihr entwickelten Rechtsgrundsätze zur Bejahung der Rückzahlungspflicht des Klägers hinsichtlich der ihm bezahlten Zuwendung.

Das folgt aus der in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Tarifautonomie der Verbände, insbesondere aus der ihnen zukommenden Ordnungsfunktion. In den Fällen, in denen die Verbände von ihrer Ordnungsbefugnis Gebrauch gemacht haben, bedarf es nicht mehr des ordnenden Eingriffs der Gerichte. Die Verbände sind aus den schon im Urteil AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation erörterten Gründen nicht an die vom Senat gezogenen Grenzen gebunden. Hinsichtlich der von ihnen geregelten Fragen ergeben sich die Grenzen wirksamer Rechtsgestaltung vielmehr allein aus dem zwingenden Gesetzesrecht als der übergeordneten Rechtsquelle, insbesondere aus dem Grundgesetz.

Es kommt deshalb, wie Biedenkopf in der Anmerkung zu dem Urteil AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation ausführt, in der Tat nicht entscheidend darauf an, ob sich die tarifliche Regelung eng an die vom Senat abgesteckten Grenzen hält oder nicht. Insoweit hat der Senat in seinem vorgenannten Urteil keinen tragenden Rechtssatz aufgestellt, wenn er dort darauf



- 6 -

hingewiesen hat, die tarifliche Regelung in dem am 31. März 1966 entschiedenen Fall weiche nicht erheblich von der Rechtsauffassung des Senats hinsichtlich der Zulässigkeit von Rückzahlungsvereinbarungen ab. Der Senat ist vielmehr mit Biedenkopf der Ansicht, daß eine tarifliche Regelung auf diesem Sektor auch dann von den Gerichten zu respektieren ist, wenn sie nicht unerheblich von den in der Rechtsprechung des Senats aufgestellten Grundsätzen abweicht, es sei denn, es läge ein Verstoß gegen zwingendes Gesetzesrecht, insbesondere gegen das GG, oder gegen die guten Sitten vor.

Daraus folgt, daß die Tarifpartner auch nicht an die Hundertmarkgrenze gebunden sind. Zwar bleibt diese für einzelvertragliche Vereinbarungen nach wie vor von großer Bedeutung, da ein Betrag, der 100,-- DM nicht übersteigt, aus Anlaß des Festes im allgemeinen schnell verbraucht ist; dem trägt die vom Senat schon früher in diesem Zusammenhang gewertete Steuerpraxis ebenfalls Rechnung, wie auch das Bundessozialgericht (AP Nr. 29 zu § 611 BGB Gratifikation) auf die Zweckbindung einer solchen Zuwendung hingewiesen hat. Aber der Senat hat an dieser Grenze selbst nicht ein für allemal festgehalten, wie seine Rechtsprechung zur Rückzahlungspflicht hinsichtlich des sogenannten Sockelbetrages zeigt (vgl. BAG 16, 107 ff. = AP Nr. 36 zu § 611 BGB Gratifikation).

Es kommt noch hinzu, daß die Unterschreitung der Hundertmarkgrenze hier auf § 2 des Tarifvertrages beruht und darauf zurückzuführen ist, daß der Beklagte erst am 1. August 1964 in die Dienste der Klägerin getreten ist. Selbst wenn es sich um eine einzelvertragliche Vereinbarung gehandelt hätte, müßte dieser Umstand bei der Beurteilung der Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung berücksichtigt werden. Da hier die Wirksamkeit einer tariflichen Regelung in Rede steht,

- 7 -



bedarf diese Frage jedoch nicht der abschließenden Erörterung.

3. In Übereinstimmung mit Biedenkopf(aa0) und mit Herschel (aa0) hält der Senat auch an seiner Rechtsansicht, wie sie bereits im Urteil AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation vertreten worden ist, fest, daß eine unterschiedliche Behandlung desjenigen, der sich nur kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung einem Tarifvertrag unterworfen hat, einerseits und des organisierten Arbeitnehmers andererseits nicht gerechtfertigt ist. Zwar gilt für den Ersteren die tarifliche Regelung nur kraft Vertrages. Aber der Inhalt dieses Vertrages ist der, daß sich der Arbeitnehmer, der ihn abgeschlossen hat, in allem so behandeln lassen will, wie sich die Organisierten kraft des Tarifvertrages behandeln lassen müssen. Einem solchen Vertrag gegenüber bedarf es der Ausübung von Schutz- und Ordnungsfunktionen durch die Gerichte nicht mehr, da beide Funktionen bei Abschluß des Tarifvertrages von den in erster Linie dazu berufenen Tarifpartnern ausgeübt worden sind.

4. Muß sich der Beklagte, obwohl er nicht kraft Organisationszugehörigkeit tarifgebunden ist, somit nach dem Tarifvertrag behandeln lassen, so ist er zur Rückzahlung der ihm bezahlten Zuwendung verpflichtet. Aus dem Tarifvertrag folgt, daß die Rückzahlung in voller Höhe erfolgen muß. Da gegen diese Regelung in einem Tarifvertrag auch unter Hinblick auf die Hundertmarkengrenze nichts einzuwenden ist, wie oben schon ausgeführt wurde, ist die Auffassung des Beklagten rechtsirrig, er sei schon deshalb nicht zur Rückzahlung verpflichtet, weil der ihm gezahlte Betrag nur 85,45 DM betragen habe.

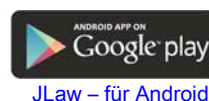
Es kann aber auch seiner Ansicht nicht gefolgt werden, daß seine Rückzahlungspflicht deshalb nicht bestehe, weil die Kündigung nicht von ihm, sondern von



der Klägerin ausgegangen ist. Nach dem Tarifvertrag ist die Rückzahlungspflicht begründet, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem Verschulden des Arbeitnehmers beruht. Wollte man das nicht als einen Rückforderungsgrund anerkennen, so wäre es für den Arbeitnehmer ein leichtes, den Arbeitgeber zur Kündigung zu zwingen, anstatt selbst zu kündigen. Die Bestimmung des Tarifvertrages, daß der Arbeitnehmer auch dann zur Rückzahlung verpflichtet ist, wenn das Arbeitsverhältnis aus seinem Verschulden bis einschließlich 31. März des folgenden Jahres endet, hat somit ihren guten Grund und ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Klägerin hat von vornherein vorgetragen und im einzelnen dargelegt, daß die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Beklagten auf dessen Verschulden beruht. Dem hat der Beklagte in der Tatsacheninstanz nichts entgegengesetzt. Die Ansicht der Klägerin wird auch durch den Inhalt der Personalakte des Beklagten bestätigt. Diese ist Gegenstand der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht gewesen und kann deshalb vom Senat verwertet werden. Sie ergibt, daß dem Beklagten bereits Anfang Februar 1965 die fristlose Entlassung angedroht worden ist, wenn er noch einmal unentschuldigt seinem Arbeitsplatz fernbleibe, und daß die fristlose Kündigung ausgesprochen worden ist, weil der Beklagte wiederum unentschuldigt seiner Arbeitspflicht nicht nachgekommen war. Demgegenüber ist das erstmals in der Revisionsinstanz erfolgte Bestreiten des Beklagten unbeachtlich, da es sich hierbei um einen neuen Tatsachenvortrag handelt.

5. Ist der Beklagte nach alledem zur Rückzahlung verpflichtet, so kann er sich auch nicht mit Erfolg auf den Wegfall der Bereicherung berufen. Dem steht



- 9 -

§ 820 BGB entgegen. Bei Empfang der Gratifikation
wußte der Beklagte, daß er diese nach der Regelung
des Tarifvertrages gegebenenfalls zurückzahlen müsse.
Das schließt den Einwand des Wegfalls der Bereiche-
rung aus.

gez. Dr. Boldt

Siara

Wichmann

Kempe

Keller



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)