Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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

---

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 162; ArbGG § 69 Abs. 3

Leitsätze:

1. Bindungsklauseln einer Gratifikationszusage gelten nicht für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung. Unter einer Bindungsklausel versteht der Senat eine Klausel, wonach der durch Arbeitsleistung während des vollen Bezugszeitraums bereits erdiente Gratifikationsanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer an dem in der Zusage vorgesehenen Stichtag in einem gekündigten Arbeitsverhältnis steht oder - im Fall einer Rückzahlungsklausel - vor einem außerhalb des Bezugszeitraums liegenden Stichtag ausscheidet (Bestätigung von BAG AP Nr. 84 und 86 zu § 611 BGB Gratifikation).

2. Eine solche Bindungsklausel gilt auch nicht für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis infolge einer vom Arbeitnehmer nicht veranlaßten und von ihm nicht zu vertretenden Befristung endet.

3. Durch Tarifvertrag kann nichts abweichendes bestimmt werden.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 287/77

Urteil des BAG vom 27. Oktober 1978 LAG Düsseldorf

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

5 AZR 287/77
6 Sa 1103/76 Düsseldorf

Verkündet am
27. Oktober 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Fenge und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Januar 1977 - 6 Sa 1103/76 - aufgehoben.

2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Krefeld vom 30. Juni 1976 - 4 Ca 463/76 - wird zurückgewiesen.

3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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



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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



Tatbestand:

Der Kläger ist koreanischer Staatsangehöriger. Er war aufgrund des Arbeitsvertrages vom 27. September 1971 bei der Beklagten als Bergmann beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis war zunächst auf drei Jahre bis zum 27. September 1974 befristet und wurde anschließend um sechs Monate und danach erneut bis zum 31. Dezember 1975 verlängert. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung die jeweils geltenden Tarifverträge für den rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau Anwendung.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 1975. Er stützt sich hierbei auf § 3 des Tarifvertrages über die Gewährung einer Jahresvergütung im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau vom 3. Mai 1974 (TV). Die Vorschrift hat u.a. folgenden Wortlaut:

"
§ 3
Weihnachtsgeld

(1) ...

(2) Der Anspruch auf das Weihnachtsgeld besteht für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis stehen.

(3) Das volle Weihnachtsgeld erhalten Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis während des ganzen Kalenderjahres bestanden hat. Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsverhältnis während des laufenden Kalenderjahres begonnen hat, erhalten für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Weihnachtsgeldes.

(4) und (5) .....

(6) Wird das Beschäftigungsverhältnis durch Kündigung oder Kontraktbruch des Arbeitnehmers vor dem 31. März des folgenden Jahres beendet, so entfällt das Weihnachtsgeld, soweit es 100,-- DM übersteigt. Das gleiche gilt, wenn der Bezugsberechtigte vor dem genannten Zeitpunkt durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Bereits geleistete Zahlungen sind entweder zurückzuerstatten oder können vom Arbeitsentgelt einbehalten werden."



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



Der Kläger ist der Ansicht, daß ihm das Weihnachtsgeld zustehe, da er am 31. Dezember 1975 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis gestanden habe und dieses Beschäftigungsverhältnis weder durch eigene Kündigung noch durch Kontraktbruch vor dem 31. März 1976 beendet worden sei. Sein Fall sei im übrigen auch vergleichbar dem einer betriebsbedingten Kündigung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sei es rechtsmißbräuchlich, einem Mitarbeiter, der bereit gewesen sei, weiter für den Betrieb zu arbeiten, der jedoch aus betriebsbedingten Gründen habe ausscheiden müssen, die inAussicht gestellte Gratifikation zu versagen, die er sich durch seine Mitarbeit während des gesamten Bezugszeitraums verdient habe.

Der Kläger hat demgemäß beantragt:

> Die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.560,-- DM nebst Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und entgegnet: Eine sachgerechte Auslegung gebiete, einem gekündigten Arbeitsverhältnis im Sinne des § 3 Abs. 2 TV ein Arbeitsverhältnis gleichzustellen, das aufgrund einer Befristung zum 31. Dezember des Anspruchsjahres sein Ende finde. Dies habe auch dem Willen der Tarifvertragsparteien entsprochen und komme in einem mit der IG-Bergbau und Energie abgestimmten, anläßlich der Verabschiedung des ersten einschlägigen Tarifvertrages herausgegebenen Rundschreiben des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau vom 21. Oktober 1970 zum Ausdruck. So sei auch in der Vergangenheit stets verfahren worden, wie sich aus den konzerninternen Ausführungsrichtlinien vom 6. Oktober 1971 und vom 22. Oktober 1975 ergebe.

Auch der Zweck und der Gesamtzusammenhang des Tarifvertrages führe zu dieser Auslegung. Das Weihnachtsgeld solle ersichtlich nur den Arbeitnehmern gezahlt werden, deren weiteres Verbleiben im Betrieb am 31. Dezember noch erwartet werden könne. Diesem Zweck würde es widersprechen, wollte man einem Arbeitnehmer, der aufgrund einer Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember ausscheide, das Weihnachtsgeld zahlen, während ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis erst später beendet werde, der aber am 31. Dezember in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehe, kein Weihnachtsgeld erhalte.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



Die Befristung der Arbeitsverhältnisse der Koreaner sei im übrigen nicht vergleichbar mit dem Fall einer betriebsbedingten Kündigung. Diese Arbeitsverhältnisse seien nämlich nicht aus Gründen befristet worden, die im Unternehmen oder in den Betrieben der Beklagten lägen, sondern die Befristung beruhe auf einer Vereinbarung zwischen den Regierungen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Korea.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen und die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter.

## Entscheidungsgründe:

I. Die Revision des Klägers ist zulässig. Die Ansicht der Beklagten, die Zulassungsentscheidung des Landesarbeitsgerichts sei offensichtlich fehlerhaft und damit unbeachtlich, ist nicht haltbar.

Das Revisionsgericht ist in aller Regel an die Zulassungsentscheidung des Berufungsgerichts gebunden; dies gebietet der Gedanke der Rechtsmittelklarheit und Rechtsmittelsicherheit. Hat allerdings das Landesarbeitsgericht seine Befugnis zur Zulassung der Revision nach Maßgabe des § 69 Abs. 3 Satz 1 ArbGG offensichtlich verkannt, so wird das Prinzip der Rechtsmittelklarheit nicht in unerträglicher Weise in Frage gestellt, wenn das Revisionsgericht die Zulassungsentscheidung des Berufungsgerichts für unbeachtlich erklärt (BAG 21, 80 [82] = AP Nr. 3 zu § 72 ArbGG Zulassungsrevision m.w.N.). Diese Voraussetzung ist hier jedoch nicht gegeben.

Im vorliegenden Falle hat das Landesarbeitsgericht die Revision zugelassen, "weil der Rechtsstreit als Musterprozeß durchgeführt wird und daher grundsätzliche Bedeutung hat". Diese Begründung trägt für sich genommen die Zulassung nicht. Allein die Tatsache, daß ein Musterprozeß geführt wird, besagt nicht ohne weiteres, daß die zu entscheidende Rechtssache auch für die Einheit und die Fortbildung des Rechts Bedeutung hat (Prütting, Die Zulassung der Revision, Erlanger Juristische Abhandlungen, Band 18, 1977, S. 186 ff.).



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



Dieser Frage braucht der Senat indessen nicht nachzugehen, weil die grundsätzliche Bedeutung dieses Rechtsstreits ersichtlich wird, wenn man die übrigen Entscheidungsgründe hinzunimmt (Grunsky, ArbGG, 2. Aufl., § 72 Anm. 22). Aus ihnen ergibt sich, daß die für viele Tarif- und Einzelarbeitsverträge bedeutsame Rechtsfrage zur Entscheidung steht, ob es bei einer Gratifikationsregelung mit Bindungswirkung für die Zukunft eine rechtsmißbräuchliche Vertragsgestaltung darstellt, wenn einem Arbeitnehmer die Gratifikation versagt wird, obwohl er während des ganzen Bezugszeitraums durch seine Mitarbeit die Gratifikation verdient hat und auch bereit gewesen ist, dem Betrieb weiterhin anzugehören, hieran jedoch durch die Befristung des Arbeitsverhältnisses gehindert wurde. Es geht mit anderen Worten um die Frage, ob auch für befristete Arbeitsverhältnisse die vom Senat für eine betriebsbedingte Kündigung erarbeiteten Rechtsgrundsätze gelten (AP Nr. 84 und 86 zu § 611 BGB Gratifikation, mit Anmerkung von Schwerdtner zu AP Nr. 83, 84 und 86 aaO [zu 3 b]). Aus diesem Grunde ist der vorliegende Rechtsstreit von grundsätzlicher Bedeutung und die Zulassungsentscheidung des Landesarbeitsgerichts zu Recht ergangen.

II. Die Revision des Klägers ist auch begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler den Tarifvertrag dahin ausgelegt, daß auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember endet, von dem Anspruch auf Weihnachtsgeld für das abgelaufene Jahr ausgeschlossen sein sollten. Es hat bei dieser Auslegung über den Wortlaut hinaus den Gesamtzusammenhang und Zweck des Tarifvertrags zugrunde gelegt. Danach ergebe sich insbesondere aus § 3 Absätze 2, 3 und 6 TV, daß das Weihnachtsgeld eine doppelte Funktion erfüllen solle. Es sei einerseits zusätzliches Entgelt und Anerkennung für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste; andererseits solle es dem Arbeitnehmer aber auch einen Anreiz geben, dem Betrieb weiterhin die Treue zu halten.

Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung derartige Bindungsklauseln, die vergangenheits- und zukunftsbezogene Zweckbestimmungen mit einer Gratifikationszahlung verbinden,

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



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



für grundsätzlich zulässig erachtet (vgl. AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2 der Gründe]; AP Nr. 82 aaO [zu 2 a der Gründe] und Nr. 84 aaO [zu 2 a der Gründe] mit Anm. von Buchner zu AP Nr. 81 und 82 aaO [1 a und b] und von Schwerdtner, AP Nr. 83, 84 und 86 aaO [zu 2]). Es hat aber zugleich den Rahmen abgesteckt, innerhalb dessen Gratifikationsregelungen diese Zweckbestimmungen verfolgen dürfen. Werden die durch die Rechtsprechung gezogenen Grenzen überschritten, ist die Bedingung wegen mißbräuchlicher Vertragsgestaltung unwirksam.

Eine rechtsmißbräuchliche Vertragsgestaltung hat das Bundesarbeitsgericht u.a. dann angenommen, wenn Gratifikationszusagen Bindungsklauseln enthalten, die den Arbeitnehmer im Falle einer betriebsbedingten Kündigung vor Ablauf der Bindungsfrist von dem Anspruch ausschließen; denn einem Arbeitnehmer, der die ihm obliegende Arbeitsleistung im Bezugszeitraum voll erbracht hat, darf die erwartete Gegenleistung aus Gründen, auf die er keinen Einfluß hat, nicht verweigert werden (BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 a der Gründe]; AP Nr. 86 aaO [zu 3 der Gründe]). Die Entscheidung des vorliegenden Falles hängt davon ab, ob diese Rechtsprechungsgrundsätze auch für Tarifverträge gelten (unten zu 2) und ob insoweit eine betriebsbedingte Kündigung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristung gleichgestellt werden kann (unten zu 3).

2. Es ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt, daß Tarifverträge, da sie von gleichberechtigten Partnern des Arbeitslebens ausgehandelt werden und eine Insitutionsgarantie nach Art. 9 Abs. 3 GG genießen, nur in beschränktem Umfange der gerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegen (BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 4 der Gründe]). Die Tarifverträge sind nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen die Verfassung, zwingendes Gesetzesrecht, die guten Sitten und tragende Grundsätze des Arbeitsrechts verstoßen (BAG 22, 144 [151 f.] = AP Nr. 12 zu § 15 AZO [zu IV 3 der Gründe m.w.N.] und BAG 22, 252 [267] = AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu B IV 3 b der Gründe]).



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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



Aus diesem Grunde hat der Senat in seiner Gratifikationsrechtsprechung die Grundsätze über die zulässigen Bindungsfristen für unterschiedlich hohe Gratifikationen dann nicht für maßgeblich erklärt, wenn die Gratifikationsregelung auf einem Tarifvertrag beruht (BAG 18, 217 [22o ff.] = AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 der Gründe]; AP Nr. 57 aaO [zu 2 der Gründe]; AP Nr. 63 aaO [Bl. 2]). Zur Begründung hat der Senat hierbei ausgeführt, seine Rechtsprechung solle nur für den Regelfall gelten und dazu dienen, auf einem Gebiet, in dem generelle Regelungen fehlten, im Interesse der Rechtssicherheit und zur Vermeidung einer Unzahl von Prozessen allgemeine Grundsätze aufzustellen. Wenn jedoch auf diesem Gebiet die Tarifvertragsparteien bereits tätig geworden seien und selbst eine Ordnung geschaffen hätten, entfalle der mit der Rechtsprechung verfolgte Zweck.

Diese Erwägungen lassen sich jedoch nicht auf die Rechtsprechung des Senats über die Anspruchsvoraussetzungen der Gratifikation bei betriebsbedingter Kündigung übertragen. Hier geht es nicht um die Frage, ob zwischen der Bindungsdauer und der Höhe der dem Arbeitnehmer zufließenden finanziellen Vorteile ein angemessenes Verhältnis besteht. Nicht die Bewertung von Leistung und Gegenleistung, die einen Beurteilungsspielraum zuläßt und daher nach der Rechtsprechung des Senats auch nur im Regelfalle gelten soll (BAG 18, 217 [221] = AP Nr. 54 zu § 611 BGB Gratifikation [unter 3 a der Gründe]), ist hier angesprochen. Es handelt sich vielmehr um ein allgemeines Rechtsprinzip. Es ist einer Vertragspartei nach den Grundsätzen von Treu und Glauben untersagt, sich auf den Nichteintritt eines für die Leistungsgewährung vorausgesetzten Erfolges zu berufen, wenn sie selbst diesen Erfolg vereitelt hat (§ 162 BGB; vgl. auch W. Blomeyer, Anm. zu AP Nr. 73 zu § 611 BGB Gratifikation [unter II 3 am Ende] und Schwerdtner, Anm. zu AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation [unter III 2]). Ein solches Verhalten liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung während des Bezugszeitraums bereits voll erbracht hat und der Arbeitgeber ihm unter Berufung auf eine Bindungsklausel die Gratifikation verweigert, obgleich der Arbeitnehmer nur durch eine betriebsbedingte Kündigung gehindert wird, die darüber hinaus von ihm erwartete Betriebstreue zu leisten. Wenn nun in

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



JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



einem solchen Falle der Arbeitgeber sich nach einem allgemeinen Rechtsprinzip nicht darauf berufen darf, daß der Arbeitnehmer vor Ablauf der Bindungsfrist aus seinen Diensten ausscheidet, kann auch ein Tarifvertrag nicht bestimmen, daß der vom Arbeitnehmer bereits erdiente Gratifikationsanspruch unter entsprechenden Voraussetzungen entfällt. Vielmehr gilt auch für Tarifverträge, daß eine Bindungsklausel für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung nicht vereinbart werden darf. Dies entspricht den gewandelten Auffassungen des Rechtslebens über die Gratifikation; ihr Entgeltcharakter wird stärker betont und durch zunehmende tarifliche Absicherung unterstrichen.

3. Ob dieser Grundsatz gleichermaßen auf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses Anwendung findet, ist anhand der Gründe zu beurteilen, die zu der Rechtsprechung über die betriebsbedingte Kündigung geführt haben. Der Senat hat hierbei stets hervorgehoben, daß ein Arbeitnehmer, der die Prämie durch seine Mitarbeit während des ganzen Bezugszeitraums verdient habe und bereit gewesen sei, dem Betrieb auch weiterhin anzugehören, die von ihm erwartete Leistung, soweit es an ihm liege, voll erbracht habe; ihm dürfe daher die Gegenleistung nicht verweigert werden (BAG AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 a der Gründe] und AP Nr. 86 aaO [zu 3 der Gründe]).

Der Senat hat hiernach von den beiden Voraussetzungen in derartigen Gratifikationszusagen mit Bindungsklauseln, nämlich dem Arbeitsverhältnis während des Bezugszeitraums und der künftig erwarteten Betriebstreue, das Hauptgewicht auf die Erfüllung der erstgenannten Voraussetzung gelegt. Die Arbeit im Bezugszeitraum ist die eigentliche Leistung, die mit der Gratifikation belohnt werden soll. Wird sie wegen vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses - gleich aus welchem Grunde - nicht erfüllt, entfällt der Anspruch auf die Gratifikation (vgl. das zugleich mit dem vorliegenden am 27. Oktober 1978 verkündete Urteil - 5 AZR 139/77 - [demnächst] AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2 der Gründe]). Die weitere Voraussetzung, daß der Arbeitnehmer auch in Zukunft bis zu einem bestimmten Zeitpunkt dem Betrieb noch angehört haben müsse, stellt nur eine zusätzliche Bedingung dar.



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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law



Die Erfüllung dieser Bedingung darf nur dann verlangt werden, wenn sie dem Arbeitnehmer auch möglich ist. Es wäre rechtsmißbräuchlich, sich auf den Nichteintritt dieser Bedingung zu berufen, obwohl der Arbeitnehmer hierauf keinen Einfluß hatte.

Legt man diese rechtlichen Erwägungen zugrunde, dann darf dem Kläger, der während des gesamten Kalenderjahres 1975 (Bezugszeitraum) Arbeitnehmer der Beklagten war, das volle Weihnachtsgeld nicht deswegen versagt werden, weil sein Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 1975 endete, obwohl er unbestritten bereit gewesen war, bei der Beklagten weiter zu arbeiten. Hierbei macht es keinen Unterschied, ob das Arbeitsverhältnis durch betriebsbedingte Kündigung oder wie hier durch eine nicht vom Arbeitnehmer veranlaßte und von ihm nicht zu vertretende Befristung endet. In beiden Fällen sind die Beendigungsgründe von dem Arbeitnehmer nicht beeinflußbar. Hierauf kommt es entscheidend an.

Demgegenüber ist nicht entscheidungserheblich, ob die Beklagte die Möglichkeit hatte, das Arbeitsverhältnis bis zu dem in der Gratifikationszusage vorgesehenen Stichtag des folgenden Jahres zu verlängern. Der Senat geht davon aus, daß die Beklagte wegen der zwischenstaatlichen Vereinbarungen über die Beschäftigung der koreanischen Bergarbeiter nicht frei in ihrer Entscheidung darüber war, ob oder in welchem Umfange das Arbeitsverhältnis des Klägers verlängert wurde. Jedenfalls scheiterte eine Verlängerung nicht an dem Willen des Klägers. Die Beklagte durfte ihm daher auch nicht entgegenhalten, daß er nach voller Erfüllung seiner Leistung im Bezugszeitraum die zusätzliche Bedingung seines Verbleibs im Betrieb bis zum 31. März 1976 nicht erfüllen konnte.

gez.: Dr. Hilger Dr. Fenge Triebfürst
Heidenreich Dr. Schönherr

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS