

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

17. OKT. 1968

112

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 622; BetrVG §§ 48, 52, 59

Leitsatz:

Die vom Senat aufgestellten Grundsätze über die zulässige Dauer der Betriebsbindung bei Gewährung einer Gratifikation gelten auch dann, wenn der Arbeitgeber praktisch keine weitergehende Betriebstreue erreicht, als der gesetzlichen Regelung (§ 622 BGB) entspricht.

Aktenzeichen: 5 AZR 281/67

Urteil des BAG vom 17. Oktober 1968 LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZR 281/67

5 Sa 98/67 Niedersachsen

Verkündet

am 17. Oktober 1968

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

112

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. September 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Schumacher und Dr. Eck für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 6. April 1967 - 5 Sa 98/67 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hannover vom 14. Dezember 1966 - 3 Ca 348/66 - wird zurückgewiesen.

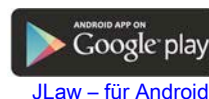
Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

- 2 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war seit April 1955 zunächst als Lehrling, dann als Angestellter bei der Beklagten beschäftigt.

Die Beklagte zahlt jährlich zum 1. Juni eine Urlaubsgratifikation und zum 1. Dezember eine Weihnachtsgratifikation. In einer Betriebsvereinbarung, die sie am 5. Oktober 1965 mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen hat, heißt es:

- "1. Innen- und Aussendienstangestellte, die eine den Betrag von DM 100,- übersteigende Weihnachtsgratifikation erhalten haben und bis zum 31.3. auf Grund eigener Kündigung oder in beiderseitigem Einvernehmen aus dem Dienstverhältnis ausscheiden, müssen die Gratifikation zurückzahlen.
2. Das gilt für Frühjahrsgratifikationen entsprechend, jedoch mit der Abweichung, daß in diesen Fällen der 30.9. als Termin für das Ausscheiden maßgebend ist.
3. Die Regelung gilt erstmals für die Weihnachtsgratifikation 1965.
4.

Die Gratifikation wird nach den Richtlinien nicht gezahlt an Mitarbeiter, die sich an den Gratifikationsstichtagen (1.6. bzw. 1.12.) in einem (von der Gesellschaft oder vom Arbeitnehmer) gekündigten Arbeitsverhältnis befinden oder auf Grund einer bis dahin getroffenen Vereinbarung in gegenseitigem Einvernehmen ausscheiden. Mitarbeiter, die bei der Weihnachtsgratifikation bis zum 31.3. und bei der Urlaubsgratifikation bis zum 30.9. auf Grund eigener Kündigung oder in beiderseitigem Einvernehmen ausscheiden, müssen die Gratifikation zurückzahlen, wenn diese den Betrag von DM 100,- übersteigt."

Der Kläger hat mit dem Gehalt für Mai 1966 570,- DM, das sind 60 % seines Bruttogehaltes, als Urlaubsgratifikation erhalten. Er hat das Dienstverhältnis zum 30. September 1966 fristgemäß gekündigt.

Die Beklagte, die den Kläger zur Rückzahlung der Gratifikation für verpflichtet hält, hat in den Monaten August und September 1966 270,- DM und 300,- DM von seinem Gehalt einbehalten. Sie ist der Ansicht, eine

Rückzahlungsklausel in einer Betriebsvereinbarung sei nicht an die Richtlinien gebunden, die das Bundesarbeitsgericht für derartige Abmachungen in Einzelarbeitsverträgen aufgestellt habe. Die beiden jährlich zu zahlenden Gratifikationen seien als einheitliche Zahlung von 120 % eines Monatsgehalts zu beurteilen.

Der Kläger hat der Einbehaltung des Betrages widersprochen und verlangt die Zahlung von 570,- DM. Er hält die Rückzahlungsklausel für unwirksam, weil die Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat geschlossen worden sei und die Klausel den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Richtlinien widerspreche. Jede Gratifikation sei für sich zu betrachten. Im übrigen bestünden Bedenken, bei einer Urlaubsgratifikation überhaupt eine Rückzahlungsklausel zuzulassen.

Der Kläger, dessen Klage das Arbeitsgericht stattgegeben hatte, ist vor dem Landesarbeitsgericht unterlegen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klaganspruch weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision führt zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, weil dem Kläger wegen der Zahlung einer Urlaubsgratifikation in Höhe von 60 % eines Monatsgehalts keine längere als die eingehaltene Betriebsbindung bis zum 30. September 1966 zuzumuten war.

1) Die Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1965 ist formell wirksam abgeschlossen worden. Die funktionelle Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats der Beklagten statt der einzelnen Betriebsräte gemäß § 48 Abs. 1 BetrVG war gegeben. Die durch Betriebsvereinbarung geregelte Materie gehört nicht zu den dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht unterliegenden Gegenständen des § 56 BetrVG. Die Notwendigkeit einer gleichmäßigen und einheitlichen Regelung des Grati-



- 4 -

fiktationswesens im gesamten Geschäftsbereich der Beklagten liegt auf der Hand (vgl. die Urteile des Senats vom 16. November 1967 und 22. Februar 1968, demnächst AP Nr. 63 und 64 zu § 611 BGB Gratifikation).

Entgegen der zunächst vom Kläger dargelegten Auffassung verstößt die Betriebsvereinbarung auch nicht deshalb gegen § 59 BetrVG, weil der Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe vom 1. April 1959 i.d.F. vom 1. März 1962 sich überhaupt mit Urlaubsfragen befaßt. Das ist unschädlich. Es kommt vielmehr darauf an, ob im Bereich der Versicherungswirtschaft tarifliche Bestimmungen über die Zahlung einer Urlaubsgratifikation üblich sind. Das Landesarbeitsgericht verneint diese Frage. Hiergegen hat die Revision nichts eingewandt. Der Senat ist auch nicht verpflichtet, bei der Prüfung der Tarifüblichkeit von sich aus weitere Nachforschungen anzustellen (BAG AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung Ziff. 1).

2) Betriebliche Regelungen über die Gewährung von Gratifikationen mit Rückzahlungsvorbehalt müssen sich aber entgegen der Meinung des angefochtenen Urteils im Rahmen der vom Senat für einzelvertraglich vereinbarte Gratifikationszahlungen aufgestellten Grundsätze halten (vgl. die Entscheidung des Senats vom 16. November 1967, demnächst AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation). Den Parteien einer Betriebsvereinbarung steht nicht die gleiche Gestaltungsfreiheit zu, wie den Tarifvertragsparteien (vgl. zur letzteren Frage BAG 18, 217 = AP Nr. 54 und AP Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikation). Denn die Mitglieder des Betriebsrats verfügen nicht über die gleichen Machtmittel und die gleichen Rechte zur Wahrung der Arbeitnehmerinteressen wie die Gewerkschaften; insbesondere haben sie nicht das Streikrecht (§ 49 Abs. 2 BetrVG). Außerdem ist zu berücksichtigen, daß Gratifikationszahlungen häufig statt durch Betriebsvereinbarung formlos zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart oder

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

überhaupt vom Arbeitgeber kraft einseitig erlassener Richtlinien gewährt werden. In den letzteren Fällen sind aber ohnehin die vom Senat aufgestellten Grundsätze einzuhalten. Dann ist es aber wenig sinnvoll, für Gratifikationsregelungen durch Betriebsvereinbarung andere Maßstäbe nur deshalb anzuwenden, weil die Form der Regelung eine andere ist.

3) Die Klausel der Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1965 über die Rückzahlungsverpflichtung entspricht nicht den vom Senat aufgestellten Grundsätzen und ist daher unwirksam. Wird nämlich eine Gratifikation gezahlt, die 100,- DM übersteigt, aber ein Monatsgehalt nicht erreicht, so ist bei einer Weihnachtsgratifikation lediglich eine Bindung an den Betrieb bis zum 31. März des folgenden Jahres zulässig, d.h. der Arbeitnehmer kann ohne Verlust der Gratifikation so kündigen, daß er mit Ablauf dieses Tages ausscheidet (vgl. BAG 13, 129 = AP Nr. 22 und AP Nr. 23 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 15, 17, 153 = AP Nr. 27 und 28 zu § 611 BGB Gratifikation). Das bedeutet aber in sinngemäßer Anwendung für eine am 1. Juni zu zahlende Urlaubsgratifikation, daß bei Zahlung von 60 % eines Monatsgehalts eine Betriebsbindung längstens bis zum 30. September erreicht werden kann (vgl. BAG 15, 23 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Gratifikation). Solange ist der Kläger aber bei der Beklagten verblieben.

4) Mangels anderweitiger tatsächlicher Feststellungen ist davon auszugehen, daß der Kläger als Handlungsgehilfe ohnehin kraft Gesetzes nur mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende kündigen konnte (§ 66 HGB), also nach Gewährung der Urlaubsgratifikation erstmals spätestens am 19. August 1966 zum 30. September 1966. Damit blieb aber, wie der Revision zuzugeben ist, die beabsichtigte Bindungswirkung beim Kläger ohne praktische Auswirkung. Die Beklagte erreicht mit einer Zahlung von 60 % eines Monatsgehalts an einen Angestellten mit gesetzlicher Kündigungsfrist gemäß § 65 HGB oder § 622 BGB keine weitergehende Betriebstreue, wenn diese Zahlung, wie hier, zu einem Termin erfolgt (1.



Juni), der kurz nach Ablauf des letztmöglichen Zeitpunkts des Ausspruchs einer Kündigung für das laufende Kalendervierteljahr, also dem 19. Mai, liegt. Daß die vom Senat aufgestellten Grundsätze auch für den Personenkreis der gehobenen Angestellten gelten, ist schon mehrfach, wenn auch ohne nähere Erörterung dieses Punktes, ausgesprochen worden (vgl. BAG 13, 129 und 13, 204 = AP Nr. 22, 24 und AP Nr. 25 zu § 611 BGB Gratifikation). Schon in der erstgenannten grundlegenden Entscheidung BAG 13, 129 hat der Senat durchaus auch den Fall eines Handlungsgehilfen in Betracht gezogen, der nur die Kündigungsmöglichkeit nach § 66 HGB hat (vgl. Ziff. 4 der Gründe). Nur bei Zahlung eines vollen Monatsgehalts soll danach die Zahl der auszuschließenden Kündigungsmöglichkeiten eine Rolle spielen. Dagegen hat der Senat bereits damals bei Bezahlung von Beträgen, die 100,- DM übersteigen, aber einen Monatsbezug nicht erreichen, allein auf eine Bindungsdauer bis zum 31. März des folgenden Jahres abgestellt, die dann allerdings bei Angestellten, die Handlungsgehilfen sind, oder Dienste höherer Art leisten, bei Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen gegenstandslos ist.

Dieser Umstand gibt dem Senat auch nach nochmaliger Prüfung keinen Anlaß, für den genannten Personenkreis seine bisherige Rechtsprechung zu modifizieren. Wollte man dem Arbeitgeber bei Zahlungen in der genannten Höhe an seine qualifizierteren Angestellten einräumen, daß diese mindestens eine Kündigungsmöglichkeit auslassen, so würde das zu einer Bindung von rund 6 Monaten führen, die aber erst bei Zahlung eines vollen Monatsgehalts in Betracht kommt. Es würde sich dann ohne innere Rechtfertigung bei Zahlungen in relativ gleicher Höhe eine unterschiedliche Behandlung für Arbeitnehmer mit kürzeren Kündigungsfristen ergeben und für solche, die kraft Vertrages oder Gesetzes nur eine Kündigungsmöglichkeit zum Quartalsende haben. Arbeitnehmer mit kürzeren Kündigungsfristen würden nur einer Bindungswirkung von drei Monaten



unterliegen, solche mit längeren Kündigungsfristen einer Bindungswirkung von sechs Monaten. Das kann nicht rechtens sein. Dem Arbeitgeber muß es in solchen Fällen überlassen bleiben, einen Bindungseffekt entweder durch eine zeitlich andere Lage der Gratifikationszahlung oder durch höhere Zahlungen (Monatsgehalt) zu erreichen.

5) Sind demnach die Rückzahlungsklauseln in der Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1965 unwirksam, so spricht eine Vermutung dafür, daß die Beklagte auch in Kenntnis dieser Unwirksamkeit die Urlaubsgratifikation weder unterlassen noch gekürzt, sondern gleichwohl mit einer Rückzahlungsklausel im zulässigen Rahmen gewährt hätte (BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 13, 204 = AP Nr. 24 aaO; BAG AP Nr. 25, 61 aaO; BAG 15, 23 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Gratifikation).

Hierzu vertritt die Beklagte in Übereinstimmung mit dem angefochtenen Urteil die Auffassung, die Betriebsvereinbarung sei dahin auszulegen oder doch umzudeuten, daß die Beklagte eine einheitliche Gratifikation in Höhe von 120 % eines Monatsgehalts gewährt hätte mit der Folge einer Bindungswirkung über den 30. September hinaus. Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden. In Fortführung der bisherigen Rechtsprechung, insbesondere der Entscheidungen vom 7. September 1967, 16. November 1967 und 22. Februar 1968 (demnächst AP Nr. 61, 63 und 64 zu § 611 BGB Gratifikation) ist hierzu folgendes zu sagen: Zwar dienen Urlaubs- und Weihnachtsgratifikation in gleicher Weise u.a. dem Zweck, dem Arbeitnehmer eine besondere Vergütung zu gewähren, weil aus Anlaß des Urlaubs wie anläßlich des Weihnachtsfestes ein zusätzlicher Geldbedarf auftritt (BAG 15, 23 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Gratifikation Ziff. 3 b). Die Rückzahlungspflicht ist bei der Beklagten laut der Betriebsvereinbarung vom 5. Oktober 1965 auch in gleicher Weise sowohl für die Urlaubs- wie für die Weihnachtsgratifikation geregelt. Gleichwohl vermag der Senat die beiden Zahlungen nicht so anzusehen, als ob eine einheitliche Zahlung von 120 % eines Monatsgehalts erfolgt



wäre oder die Beklagte mit ihrem Gesamtbetriebsrat eine derartige Regelung getroffen hätte, falls ihr die Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung bekannt gewesen wäre (§ 140 BGB). Denn tatsächlich sind dem Kläger und den anderen Arbeitnehmern der Beklagten im Frühjahr 1966 nur 60 % eines Monatsgehalts und Ende 1965 eine Weihnachtsgratifikation gezahlt worden. Die Zahlung der Weihnachtsgratifikation 1965 etwa als "Vorschuß" auf eine Gratifikationszahlung für das Jahr 1966 anzusehen, verbietet sich nach der bisherigen Rechtsprechung des Senats. Danach kommt es regelmäßig für den Zeitpunkt und die Dauer einer möglichen Bindungswirkung auf die tatsächliche Zahlung eines Gratifikationsbetrages an (vgl. BAG 15, 155 = AP Nr. 28 und AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Kläger hat aber im Frühjahr 1966 als Urlaubsgratifikation tatsächlich nur 60 % eines Monatsgehalts erhalten. Die Betriebsvereinbarung geht ihrem eindeutigen Wortlaut nach auch davon aus, daß die Beklagte zwei Gratifikationen gewährt mit jeweils anderen Auszahlungs- und Rückzahlungsterminen. Es wäre auch kaum festzustellen, welche Zahlung bei einer Umdeutung der Betriebsvereinbarung nun als erste und welche als zweite Rate einer einheitlichen Gratifikationszahlung anzusehen wäre, von wann ab unter Umständen eine einmalige Bindungswirkung für die Dauer von sechs Monats Platz greifen könnte.

6) Demnach war die Beklagte nicht berechtigt, im Wege der Aufrechnung dem Kläger Teile seines Gehalts für August und September 1966 im Gesamtbetrag von 570,- DM einzubehalten. Das macht die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung erforderlich.

gez. Dr. Boldt Dr. Auffarth Siara
Schumacher Dr. Eck



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

