

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

- Leitsätze: 1. Der Senat hält daran fest, daß bei Sonderzahlungen in der Gestalt von Abschlußvergütungen, solche Arbeitnehmer von der Zahlung ausgenommen werden dürfen, die vor dem Stichtag ausgeschieden sind oder sich am Stichtag in gekündigter Stellung befinden; dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer gekündigt hat.
2. Für die Frage, ob die Ausgestaltung einer Abschlußvergütung eine unzulässig lange Bindung des Arbeitnehmers bewirkt, kommt es grundsätzlich auf den Auszahlungstag, nicht auf das Ende des für die Abschlußvergütung maßgeblichen Geschäftsjahres an.

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

Aktenzeichen: 5 AZR 302/73

Urteil des BAG vom 21. Februar 1974

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 302/73

2 Sa 22/73 Hamburg

Verkündet
am 21. Februar 1974

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung 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:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 5. April 1973 - 2 Sa 22/73 - wird auf Kosten des Klägers 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:

Der Kläger war seit 1967 als Starkstromelektriker gegen einen monatlichen Bruttoverdienst von 1.265,-- DM bei einem Stundenlohn von zuletzt 7,07 DM bei der Beklagten beschäftigt. Er ist auf Grund eigener fristgemäßer Kündigung vom 21. März 1972 mit dem 7. April 1972 aus dem Unternehmen der Beklagten ausgeschieden. Beide Parteien des Arbeitsverhältnisses waren tarifgebunden.

Die Beklagte zahlt auf Grund einer Betriebsvereinbarung für jedes Geschäftsjahr eine Erfolgsbeteiligung. Die Auszahlung erfolgt mit den Bezügen für den Monat März. Der Betrag errechnet sich nach einer bestimmten Berechnungsformel aus Dividendenpunkten mal Grundbetrag mal Dienstalterspunkten. Für das Geschäftsjahr 1970/71, das von Oktober 1970 bis Ende September 1971 dauerte, errechnete sich für den Kläger ein Betrag von 420,-- DM.

Die Einzelheiten der Erfolgsbeteiligung für 1970/71 sind in der Betriebsvereinbarung zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat vom 27. Januar 1972 niedergelegt. Es heißt dort u.a.:

"Der Vorstand hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, der Hauptversammlung am 16. März 1972 für das Geschäftsjahr 1970/71 die Zahlung einer Dividende von DM 7,-- für eine Aktie im Nennwert von DM 50,-- vorzuschlagen.

Die Erfolgsbeteiligung erhalten alle Mitarbeiter (ohne Auszubildende), die

- während des Geschäftsjahres 1970/71 mitgearbeitet haben u n d
- sich am 31.3.1972 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis befinden.

Bei Eintritt während des Geschäftsjahres wird die Erfolgsbeteiligung anteilig gezahlt.

Für Fälle, in denen die Voraussetzungen z.B. durch Krankheit, Dienstzeitunterbrechung oder Pensionierung nicht vollständig erfüllt sind, gelten besondere Bestimmungen.

Vorbehaltlich der Zustimmung der Hauptversammlung zu dem Dividendenvorschlag ergibt sich die Höhe der Erfolgsbeteiligung bei voller Mitarbeit während des ganzen Geschäftsjahres aus folgender Aufstellung:

.....

- 3 -



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



- 3 -

Die von der Lohn-/Gehaltsgruppe und dem übertariflichen Verdienst abhängigen persönlichen Grundbeträge steigen von Mark zu Mark; sie sind hier nur von 5 Mark zu 5 Mark angegeben. Für andere persönliche Grundbeträge ergeben sich entsprechende Beteiligungsbeträge.

Mitarbeiter, die ihr Dienstjubiläum begangen haben, erhalten auf ihre Erfolgsbeteiligung einen Zuschlag von 10 %.

Jedem Beteiligungsempfänger wird in der zweiten Februarhälfte durch seine Personaldienststelle eine Mitteilung zugehen, aus der sich die Berechnung seiner Erfolgsbeteiligung ergibt.

Die Erfolgsbeteiligung rechnet als Zuwendung im Sinne der Tarifbestimmungen über die Absicherung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens.

Die Erfolgsbeteiligung unterliegt den gesetzlichen Abzügen. Der Nettobetrag wird Ende März ausgezahlt."

Die Erfolgsbeteiligung 1970/71 ist von der Beklagten nicht auf betriebliche Sonderzahlungen gemäß dem Tarifvertrag vom 17. Dezember 1971 angerechnet worden.

Der Kläger hat die Erfolgsbeteiligung für 1970/71 nicht erhalten, da er sich am 31. März 1972 in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befand. Mit der Klage begehrt er die Zahlung des genannten Betrages. Er hält den Ausschluß solcher Arbeitnehmer, die am Stichtag in einem gekündigten Arbeitsverhältnis standen, für unwirksam. Angesichts der Fälligkeit des Anspruches auf die Erfolgsbeteiligung im November 1972 sei die Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen der Beklagten unangemessen lang.

Die Beklagte hat unter Berufung auf die Betriebsvereinbarung beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten hin die Klage abgewiesen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg.

1. Das Landesarbeitsgericht geht ohne Rechtsirrtum davon aus, daß die Erfolgsbeteiligung rechtlich eine Gratifikation

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

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

darstellt, d.h. eine Sonderleistung, die nicht unmittelbar die erbrachte Arbeitsleistung abzugelten bestimmt ist. Es entnimmt dies zu Recht der besonderen Zweckbestimmung, die die Erfolgsbeteiligung in ihrer Rechtsgrundlage, der Betriebsvereinbarung, erhalten hat. Danach honoriert die Erfolgsbeteiligung, unabhängig von der im Geschäftsjahr 1970/71 individuell erbrachten Arbeitsleistung, in besonderem Maße die in der Vergangenheit erwiesene Betriebstreue; Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von zehn und mehr Jahren z.B. erhalten nach der unstreitigen Aufstellung (Bl. 8 der Vorakten) einen etwa dreimal so hohen Betrag wie ein Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit bis zu vier Jahren. Daneben dient die von der Beklagten gezahlte Erfolgsbeteiligung in begrenztem Umfang auch einer Bindung der Arbeitnehmer an den Betrieb, indem sie solche Arbeitnehmer vom Bezug ausschließt, die vor dem Stichtag (31. März 1972) aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden sind oder sich am Stichtag in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

2. Es ist zulässig, in Gratifikationen vergangenheits- und zukunftsbezogene Zweckbestimmungen miteinander zu verbinden. Schon in der ersten Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Gratifikationsrecht (BAG 1, 36 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation) ist hervorgehoben, daß der Arbeitgeber im Rahmen der allgemeinen Rechtsgrundsätze und unter Wahrung des Gleichbehandlungsgebotes den jeweiligen Zweck einer nicht auf gesetzlichem Zwang beruhenden Leistung im einzelnen näher bestimmen kann. Er darf insbesondere in den Grenzen des nach Treu und Glauben für den Arbeitnehmer zumutbaren durch Gratifikationen in der Form von Bindungsklauseln (Rückzahlungsvorbehalten) auch die für die Zukunft von seinen Arbeitnehmern erwartete Betriebstreue entgelten (BAG 13, 129 [132 ff.] = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2 der Gründe]). Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung ist die Rechtseinrichtung der Gratifikation zu einem festen Bestandteil des Arbeitslebens geworden, als eine Sondervergütung, mit der vielfach zugleich eine Bindung an den Betrieb für die Zukunft erstrebt wird. Damit kommt der mit einer

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

- 5 -



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

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

- 5 -

Bindungsklausel versehenen Gratifikation eine doppelte Entgeltfunktion zu: sie ist Entgelt zugleich für bereits geleistete Arbeit und für die Unterlassung einer Kündigung (hierzu auch Schwerdtner, Anm. zu AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II] m.w.N.).

Nach diesen Grundsätzen dürfen auch Arbeitnehmer in gekündigter Stellung ebenso wie im Auszahlungszeitpunkt bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer von der Gratifikationsgewährung ausgenommen werden (vgl. z.B. BAG 19, 300 [302] = AP Nr. 58 zu § 611 BGB Gratifikation, zuletzt AP Nr. 73 aaO [jeweils zu 1 der Gründe]). Der Senat sieht bei erneuter Prüfung der Rechtslage mindestens dann keinen Anlaß, von der bisherigen Rechtsprechung abzugehen, wenn - wie hier - der Arbeitnehmer gekündigt hat. Mit der Ausschließung von Arbeitnehmern in gekündigter Stellung von Gratifikationsleistungen wird im allgemeinen nur eine verhältnismäßig schwache zukünftige Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb erreicht. Es ist nicht gratifikationsschädlich, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis alsbald nach dem Gratifikationsempfang zum nächstzulässigen Kündigungstermin kündigt. Außerdem belastet diese Form der Betriebsbindung den ausscheidenden Arbeitnehmer nicht mit der Verpflichtung zur Rückzahlung der Gratifikation (zu der Unterscheidung auch Buchner, Anm. zu AP Nr. 77 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 c]); der Arbeitnehmer wird nur vom Empfang ausgeschlossen und kann dem im allgemeinen durch einen zeitlich zumutbaren Aufschub der Kündigung entgehen. Wollte man einer solchen verhältnismäßig geringfügigen Treuebindung die rechtliche Anerkennung versagen, so wäre damit im praktischen Ergebnis ausgeschlossen, Gratifikationen einen Bindungszweck zu verleihen.

3. In Anerkennung des Grundsatzes der Vertragsfreiheit hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts insbesondere auch Jahresabschlußvergütungen als rechtlich zulässige Formen einmaliger Sonderleistungen des Arbeitgebers betrachtet, die bei entsprechender Zweckbestimmung nach Gratifikationsgrundsätzen zu behandeln sind. Dies ist erstmals in der Entscheidung

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

AP Nr. 8 zu § 611 BGB Gratifikation geschehen und in den Urteilen AP Nr. 16 und 20 aaO fortgeführt worden. In neuerer Zeit hat der erkennende Senat als Sonderleistungen ausgezahlte Abschlußvergütungen in den Urteilen AP Nr. 64, 73 und 76 zu § 611 BGB Gratifikation sowie in dem nicht veröffentlichten Urteil vom 26. Juni 1969 - 5 AZR 533/68 - dem Recht der Gratifikation unterworfen und damit grundsätzlich, d.h. in den durch übergeordnete Rechtsgrundsätze gezogenen Grenzen, den durch die jeweilige Rechtsgrundlage bestimmten Zweck der Zahlung respektiert. Der Senat vermag deshalb nicht die Erfolgsbeteiligung unabhängig von der Rechtsgrundlage, auf der sie beruht, dem laufenden Arbeitsentgelt für die geleistete Arbeit gleichzustellen, wie dies im praktischen Ergebnis neuerdings im Schrifttum gefordert wird (Blumenthal in BB 1973, 1493 ff.). Das schließt nicht aus, daß es auch Erfolgsbeteiligungen gibt, denen Provisionscharakter zukommt, weil sie allein nach den individuellen Leistungen des Arbeitnehmers in der Vergangenheit bemessen werden; in solchen Fällen ist die Zahlung - anders als hier - reines Entgelt ohne Gratifikationscharakter (so in der von der Revision angezogenen Entscheidung des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Januar 1973 - 3 AZR 211/72 - [demnächst] AP Nr. 4 zu § 87 a HGB).

Insbesondere hat der Senat auch für Sonderzahlungen in der Gestalt von Abschlußvergütungen anerkannt, daß solche Arbeitnehmer von der Zahlung ausgenommen werden dürfen, die vor dem Stichtag ausgeschieden sind oder sich am Stichtag in gekündigter Stellung befinden (AP Nr. 8, 16 und 20 zu § 611 BGB Gratifikation).

4. Nach allem können Bedenken gegen den Ausschluß des Klägers von der Erfolgsbeteiligung nicht erhoben werden. Dies gilt um so mehr, als er nur eine 14-tägige Kündigungsfrist einzuhalten brauchte, so daß die Klausel für ihn nur eine kurze Bindung zur Folge hatte.

Die Bindung des Klägers an den Betrieb wäre allerdings gratifikationsrechtlich unzulässig lang, wenn ihre Dauer nicht von dem Zeitpunkt der Auszahlung an, sondern vom Ende

- 7 -



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



- 7 -

des Geschäftsjahres 1970/71 an - also ab 30. September 1971 - zu bemessen wäre. Eine solche Berechnung scheidet jedoch entgegen der Ansicht der Revision aus, weil der Anspruch auf die Erfolgsbeteiligung nach der Betriebsvereinbarung erst Ende März des auf das Ende des Geschäftsjahres folgenden Jahres, hier mit dem 31. März 1972 entsteht. Dieser Zeitpunkt ist angesichts der die Höhe des Anspruches bestimmenden Faktoren nicht willkürlich gewählt, er war vielmehr von der Feststellung des Jahresabschlusses und der Dividendengewährung abhängig. Daß die Erfolgsbeteiligung - wie regelmäßig bei Abschlußvergütungen - für einen im Zahlungszeitpunkt abgeschlossenen Zeitraum gewährt wird, ist unschädlich (BAG AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 d der Gründe] m.w.N.). Eine willkürliche Festsetzung des Auszahlungstermins scheidet vor allem aber schon deshalb aus, weil die Beklagte alljährlich zum selben Zeitpunkt und unter denselben Voraussetzungen Abschlußgratifikationen gewährt. Zwischen den einzelnen Auszahlungszeitpunkten liegt stets die Frist von einem Jahr, so wie dies bei Weihnachtsgratifikationen der Fall ist.

Es trifft zwar zu, daß auch schon vor der Zahlung die bloße Erwartung der Jahresvergütung eine gewisse tatsächliche Bindungswirkung auslöst. Diese Bindungswirkung unterscheidet sich jedoch in Art und Umfang nicht von der Bindung, die von der Erwartung oder Anwartschaft auf eine Weihnachtsgratifikation ausgeht und in der gesamten Gratifikationsrechtsprechung nicht als hinderlich für die Anerkennung von Bindungsklauseln betrachtet worden ist. Eine solche Bindung ergibt sich zwangsläufig immer dann, wenn gewisse für den Arbeitnehmer vorteilhafte Ereignisse nur zu bestimmten Zeiten des Jahres eintreten.

gez. Dr. Hilger Richter Siara ist durch
 Krankheit verhindert Bichler
 zu unterschreiben

Hilger

Dr. Hirt

Musa



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

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