

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsatz: Die zulässige Dauer der Betriebsbindung bei Zahlung einer Weihnachtsgratifikation bestimmt sich nach der Höhe des Arbeitsentgelts im Auszahlungsmonat, nicht nach dem Durchschnittsentgelt während des vergangenen Jahres (Abweichung von AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation).

Aktenzeichen: 5 AZR 327/73

Urteil des BAG vom 20. März 1974 LAG Bayern (Nürnberg)



5 AZR 327/73

5 Sa 358/72 N Bayern
(Nürnberg)

Verkündet
am 20. März 1974

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Thomas sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Blasig für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 26. April 1973 - 5 Sa 358/72 N - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger wegen eigener fristgerechter Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten zum 31. März 1972 die Weihnachtsszuwendung 1971 in Höhe von 1.334,-- DM zurückzahlen muß.

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1963 als technischer Angestellter in dem Werk der Beklagten in Feuchtwangen beschäftigt. Vom 1. Januar bis 31. Juli 1971 betrug sein Gehalt 1.270,-- DM brutto; vom 1. August bis 31. Dezember 1971 waren es 1.423,-- DM monatlich. Im Januar 1972 betrug das monatliche Bruttogehalt 1.417,-- DM und im Februar und März je 1.449,-- DM.

Weihnachten 1971 erhielt der Kläger eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 1.334,-- DM. Dies entsprach einem Zwölftel seines im Jahre 1971 bezogenen Durchschnittsgehalts. Die Gratifikation war damit um 89,-- DM niedriger als das Dezembergehalt 1971. Auf seine Kündigung zum 31. März 1972 teilte die Beklagte dem Kläger mit, er müsse die Weihnachtsgratifikation 1971 in voller Höhe zurückzahlen. Der Kläger erklärte sich mit dem vorgeschlagenen Abzug der Gratifikation vom Märzgehalt nicht einverstanden.

Von seinem März-Nettogehalt 1972 in Höhe von 1.061,92 DM erhielt der Kläger nur 763,92 DM ausgezahlt. Mit der Klage fordert er den restlichen Betrag, den er mit 296,08 DM berechnet hat. Er hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Widerklagend hat sie beantragt, den Kläger zu verurteilen, an sie 1.036,-- DM zu zahlen.

Sie hält den Kläger für verpflichtet, die Weihnachtsgratifikation zurückzugewähren, weil er sich durch Annahme des Zuwendungsschreibens vom 10. Dezember 1971 hierzu verpflichtet habe. In diesem Schreiben stand:

".....

Mit der stillschweigenden Annahme dieser Weihnachtsgabe verpflichten Sie sich zur Rückzahlung derselben, falls Sie das Arbeitsverhältnis - als R Mitarbeiter (Gehaltsempfänger) vor dem 30.6.1972 bzw. als R Angehöriger (Lohnempfänger) vor dem 31.3.1972 - auf eigenen Wunsch lösen.

Der Kläger hält die im Schreiben ausgesprochene Bindung an das Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 1972 für unwirksam, weil die Weihnachtsgratifikation unter dem Dezember-Gehalt 1971 liege und damit nicht einen Monatsbezug im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln erreiche.

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen gemäß dem Klageantrag verurteilt worden. Ihre Widerklage ist abgewiesen worden.

Das Landesarbeitsgericht hat das Rückzahlungsbegehren der Beklagten für unberechtigt gehalten, weil die Bindung des Klägers an das Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 1972 angesichts der Höhe der Gratifikation unzumutbar lang sei. Die Gratifikation erreiche nicht einen Monatsbezug, weil sie unter dem Gehalt liege, das der Kläger zuletzt erhalten habe. Der Monatsbezug bestimme sich nicht nach dem Durchschnittsverdienst der letzten zwölf Monate vor Zahlung der Gratifikation, sondern nach der Höhe des letzten Monatsgehaltes vor Zahlung der Gratifikation. Die sich dabei ergebende Unterschreitung des Monatsbezuges um 89,-- DM ist nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts erheblich.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage und die Verurteilung des Klägers nach der Widerklage.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Nach dem Prozeßstand in der Revisionsinstanz ist bindend festgestellt, daß der Kläger das Zuwendungsschreiben vom 10. Dezember 1971 erhalten hat. Danach kann davon ausgegangen werden, daß er die Gratifikation mit der Verpflichtung zur Rückzahlung erhalten hat, falls er das Arbeitsverhältnis vor dem 30. Juni 1972 auf eigenen Wunsch löste. Dieser Rückzahlungstatbestand ist an sich gegeben, da der Kläger selbst das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1972 gekündigt hat.

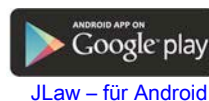


Damit wird entscheidungserheblich, ob der Kläger einen vollen Monatsbezug als Weihnachtsgratifikation erhalten hat. Nur wenn dies der Fall ist, wäre nach der Rechtsprechung des Senats eine Bindung des Klägers an das Arbeitsverhältnis über den 31. März 1972 hinaus - im Streitfalle angesichts der Kündigungsfristen praktisch bis zum 30. Juni 1972 - zulässig. Anderenfalls wäre nur eine Bindungsklausel bis zum 31. März 1972 zulässig, da der Kläger dann einen Betrag erhalten hätte, der zwar 100,-- DM übersteigt, jedoch nicht einen Monatsbezug erreicht (vgl. BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation).

2. Für die Dauer der zulässigen Bindung kommt es bei Arbeitnehmern mit festen Bezügen, wie beide Vorinstanzen zutreffend ausgeführt haben, grundsätzlich auf die Höhe des Arbeitsentgeltes in dem Monat an, in dem die Gratifikation ausgezahlt wird. Dies gilt jedenfalls für den hier zur Entscheidung stehenden Fall, daß das Arbeitsentgelt im Laufe des Bezugsjahres ohne Änderung der vertraglichen Arbeitszeit oder sonstiger Arbeitsbedingungen angehoben wird.

a) In der Gratifikation mit Bindungsklausel sind vergangenheits- und zukunftsbezogene Zweckbestimmungen miteinander verbunden. Sie ist sowohl Entgelt für bereits geleistete Arbeit wie für künftig erwartete Betriebstreue. (Ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. zuletzt Urteil vom 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - [demnächst] AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2 der Gründe].)

Soweit die Rechtsprechung die zulässige Dauer der Bindung von der Höhe der Gratifikation abhängig macht, kommt es nur auf das zukunftsbezogene Element an. Nur dann, wenn die Gratifikation durch ihre Höhe als angemessene Vergütung auch für die künftige Nichtausübung des Kündigungsrechtes gelten kann, kommt eine Rückzahlungsverpflichtung für den Fall in Betracht, daß der Arbeitnehmer dennoch im Bindungszeitraum kündigt (so zutreffend Schwerdtner, Anm. zu AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II]).



b) Bei einer in dieser Weise zukunftsbestimmten Betrachtung kann die Angemessenheit der Gratifikation für die dem Arbeitnehmer abverlangte Bindung nicht nach einer in der Vergangenheit gezahlten Durchschnittsvergütung beurteilt werden. Vielmehr können sich Angemessenheit der Gratifikation und dementprechende Zumutbarkeit der Bindung für den Arbeitnehmer nur nach dem Lebensstandard und den Bezügen richten, wie sie bei Beginn oder kurz vor Beginn des Bindungszeitraumes galten. Wollte man für die zulässige Bindungsdauer von den in der Vergangenheit erzielten Bezügen ausgehen, käme man in einer Zeit ständig steigender Preise und Löhne zu ungerechten Ergebnissen, weil die vom Arbeitnehmer erst für die Zukunft geforderte Betriebstreue nach einem inzwischen überholten Maßstab entgolten würde.

c) Auf der anderen Seite muß die Rechtsprechung den Bedürfnissen der Praxis genügen, da sie eine Richtlinie für die Vertragsgestaltung bei betrieblichen Massentatbeständen geben muß. Der Senat hält es deshalb nicht für vertretbar, die Entwicklung der Arbeitsentgelte auch im Laufe des Bindungszeitraumes, mithin nach der Auszahlung, zu berücksichtigen; wollte man auch die künftige Lohnentwicklung einbeziehen, wäre die für den erstrebten Bindungszweck erforderliche Höhe der Gratifikation zur Zeit der Auszahlung nicht berechenbar. Es bleibt deshalb nur übrig, die Bindungsdauer - bei Arbeitnehmern mit festen Bezügen - nach dem Arbeitsentgelt im Auszahlungsmonat zu richten.

3. Der Senat folgt den Vorinstanzen auch darin, daß eine Unterschreitung der Dezemberbezüge des Klägers um 89,-- DM nicht als geringfügig außer Betracht bleiben darf. Dieser Betrag ist immerhin mehr als 8 v. H. vom März-Netto-Gehalt des Klägers. Etwas anderes kommt hinzu: Die Rechtsprechung zu den Rückzahlungsklauseln muß aus Gründen der Rechtssicherheit und der Praktikabilität schematisieren. Rechtssicherheit und Praktikabilität wären aber beeinträchtigt, wenn man für Grenzfälle Ausnahmen zuließe.



- 6 -

4. Soweit das Urteil AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation die zulässige Bindungsdauer im Fall einer Abschlußvergütung nach dem Durchschnittslohn des Arbeiters im Bezugsjahr bemißt, hält der Senat daran nicht fest. Dem Urteil AP Nr. 61 zu § 611 BGB Gratifikation liegt ein anderer Sachverhalt zugrunde: in jenem Fall hatten sich im Auszahlungsmonat die Bezüge der Klägerin verringert, weil sie nur noch an vier, statt wie bis dahin an fünf, Tagen der Woche arbeitete. Die Erwägungen des Urteils AP Nr. 61 aaO passen deshalb nicht für den hier zur Entscheidung stehenden Fall.

5. Nach allem bleibt die dem Kläger gezahlte Gratifikation unter einem Monatsbezug. Die Rückzahlungsklausel ist deshalb insoweit unwirksam, wie sie eine Bindung über den 31. März 1972 vorsieht, so daß der Kläger die Gratifikation behalten darf.

gez. Dr. Hilger

Heither

Dr. Thomas

Schumacher

Dr. Blasig



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)