

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

1. Enthält die Zusage einer "Jahresleistung" keine weiteren Voraussetzungen des Anspruchs, ist im Zweifel davon auszugehen, daß lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird.
2. Scheidet in derartigen Fällen ein Arbeitnehmer vor dem Ende des Bezugszeitraums aus, behält er einen Anspruch auf denjenigen Teil der vollen Jahresleistung, der dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitsleistung zur Gesamtdauer des Bezugszeitraums entspricht (Zwölfteilung).
3. Dieser Teilanspruch wird mangels einer anderen Regelung in der Zusage erst zum Ende des Bezugszeitraums fällig.

Aktenzeichen: 5 AZR 358/77

Urteil des BAG vom 8. November 1978 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 358/77

1o Sa 551/76 Düsseldorf

Verkündet am
8. November 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 8. November 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Dr. Fenge sowie die ehrenamtlichen Richter Krebs und Nitsche für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 27. Oktober 1976 - 1o Sa 551/76 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 16. Februar 1975 bis zum 30. September 1975 bei der Beklagten als Konstrukteur beschäftigt. Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis wegen Arbeitsmangels fristgemäß gekündigt.

In dem Anstellungsvertrag zwischen den Parteien war vereinbart worden, daß "in Anlehnung an den Manteltarifvertrag der chemischen Industrie für Düsseldorf und Umgebung" dessen Tarifbestimmungen Teil des Vertrages seien. Ferner enthielt der formularmäßige Anstellungsvertrag folgende mit der Schreibmaschine eingefügte Bestimmung:

"Bei einwandfreier Arbeitsleistung auf das gesamte Jahr 1975 gesehen, gewähren wir Ihnen die volle Jahresleistung (100 % des Tarifgehalts) sowie einen vollen Jahresurlaub."

Der Kläger hat mit seiner der Beklagten am 12. November 1975 zugestellten Klage 7/12 dieser Jahresleistung geltend gemacht und demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.778,56 DM zu zahlen.

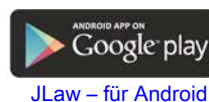
Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Ansicht, nach der Vereinbarung in dem Anstellungsvertrag sei Voraussetzung für die Jahresleistung eine Tätigkeit über das gesamte Jahr 1975. Da der Kläger bereits am 30. September 1975 aus dem Betrieb ausgeschieden sei, stehe ihm der Anspruch auf die Jahresleistung nicht zu. Außerdem beruft sie sich auf die Verfallfrist des § 14 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte in der chemischen Industrie vom 22. Februar 1973/1. Juli 1975, wonach Ansprüche beider Seiten spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. nach Fälligkeit des Anspruchs geltend gemacht werden müssen.

Beide Vorinstanzen haben dem Klagebegehren entsprochen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Verlangen nach Abweisung der Klage weiter.

- 3 -



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



- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

1. Die Beklagte hat in dem Anstellungsvertrag dem Kläger bei einwandfreier Arbeitsleistung auf das gesamte Jahr 1975 die volle Jahresleistung (100 % des Tarifgehalts) zugesagt. Sollte die Zusage nur für den Fall gelten, daß der Kläger bis zum 31. Dezember 1975 in einem Arbeitsverhältnis bei ihr stehen würde und ein vorzeitiges Ausscheiden den gesamten Anspruch zunichte machen, wäre die Klage unbegründet. Sollte dagegen die Zusage auch beim Ausscheiden des Klägers vor Ablauf des Kalenderjahres zwar nicht die volle Jahresleistung, wohl aber eine anteilige, nach der Zeit der Beschäftigung im Betrieb bemessene Leistung vorsehen, stände dem Kläger der geltend gemachte Anspruch zu.

Das Landesarbeitsgericht hat die Zusage dahingehend ausgelegt, daß die Jahresleistung eine zusätzliche Entlohnung für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste darstelle und ihre Auszahlung nicht vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zu einem bestimmten Termin abhängig sei; bei einem Ausscheiden vor Ablauf des Kalenderjahres sei der Anspruch anteilig Monat für Monat zur Entstehung gelangt mit der Maßgabe, daß das Jahresende bzw. der Auszahlungstermin lediglich die Fälligkeit bestimme. Diese Auslegung hält einer rechtlichen Nachprüfung stand.

2. Es ist davon auszugehen, daß der in den Anstellungsvertrag eingefügte Zusatz zum einen generell die Vereinbarung einer Jahresleistung, zum anderen aber eine auf das Eintrittsjahr beschränkte Regelung zum Inhalt hat. Mit dieser Vereinbarung sollte die in den übrigen Absätzen des Arbeitsvertrages nicht erwähnte Jahresleistung zum Vertragsbestandteil gemacht werden; eine besondere Bestimmung für das Jahr 1975 war deswegen notwendig, weil der Kläger am 16. Februar des laufenden Jahres sein Arbeitsverhältnis begonnen hatte, ihm aber dennoch die volle Jahresleistung zustehen sollte, wenn er bis zum Ende des Jahres 1975 für den Beklagten tätig sein würde. Die Regelung für das Jahr 1975 ist daher eine aus den individuellen Begebenheiten erklärbare

- 4 -



- 4 -

Sonderbestimmung für das Eintrittsjahr des Klägers. Der Kläger hat die Voraussetzungen dieser Sonderbestimmung für die volle Jahresleistung 1975 wegen seines Ausscheidens vor Ablauf des Jahres nicht erfüllt. Damit ist aber noch nichts darüber gesagt, ob ihm etwa eine geringere, seiner Arbeitsleistung entsprechende zeitanteilige Jahresleistung zustehe. Hierzu enthält die Vereinbarung keine ausdrückliche Bestimmung, so daß das Landesarbeitsgericht zu Recht Sinn und Zweck der Sonderleistung ermittelt hat.

3. Mit einer derartigen Jahresleistung können verschiedene Zwecke verfolgt werden. Die Leistung ist regelmäßig in erster Linie eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit. Sie kann darüber hinaus auch ein Entgelt für die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder auch gemeinsam einer Jahresleistung zugrunde liegen (BAG, Urteile vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 - und - 5 AZR 685/77 - [demnächst] AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation, vgl. auch das am 27. Oktober 1978 verkündete Urteil des Senats - 5 AZR 287/77 - [demnächst] AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II 3 der Gründe], auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung **vorgesehen**).

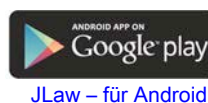
Ob mit der Jahresleistung die eine oder die andere Zweckbestimmung verbunden werden soll, hängt jedenfalls nicht von der Bezeichnung der Leistung ab. Die Bezeichnung allein kann allenfalls als zusätzliches Indiz, nicht aber als ausschlaggebendes oder gar alleiniges Merkmal für eine bestimmte Zweckrichtung gedeutet werden (vgl. Blomeyer-Buchner, Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht, 1969, S. 42; Buchner, Anm. zu AP Nr. 71 zu § 611 BGB Gratifikation [unter 2 a]; Schwerdtner, Anm. zu AP Nr. 83, 84 und 86 zu § 611 BGB Gratifikation [unter 3 a]).

Der Zweck einer Jahresleistung ergibt sich vielmehr in erster Linie aus den Voraussetzungen, von deren Erfüllung diese Leistung in der Zusage abhängig gemacht wird. Soll die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue entlohnt werden, so kommt dies

- 5 -



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



- 5 -

regelmäßig in der Zusage dadurch zum Ausdruck, daß der Anspruch erst entsteht, wenn der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraums eine bestimmte Zeitdauer dem Betrieb angehört hat und zu einem bestimmten Stichtag noch Arbeitnehmer des Betriebes ist. Soll auch die zukünftige Betriebstreue mit der Jahresleistung belohnt werden, wird dies in der Zusage meist dadurch sichergestellt, daß der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden haben muß oder daß er auch nach Beendigung des Bezugszeitraums bis zu einem bestimmten Stichtag des folgenden Jahres noch dem Betrieb angehören muß. Wird dagegen die Zahlung einer Jahresleistung zugesagt, ohne weitere Voraussetzungen des Anspruchs zu benennen, dann ist im Zweifel davon auszugehen, daß lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird und daher das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag oder seine Fortdauer über diesen Zeitpunkt hinaus nicht anspruchsbegründend ist.

Dieser Auslegungsgrundsatz fügt sich in die bisherige Gratifikationsrechtsprechung des Senats ein. Der Senat hat bereits mehrfach entschieden, daß eine Bindungswirkung über den Auszahlungstag hinaus nicht bereits aus dem Wesen einer Gratifikation allein - ohne dahingehenden eindeutigen Vorbehalt - herzuleiten sei. Dies gelte sowohl für eine Rückzahlungsverpflichtung (BAG 1, 36 [40] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation [Bl. 2]; AP Nr. 83 zu § 611 BGB Gratifikation [unter I 2 a der Gründe]) als auch für die Annahme, daß der Arbeitnehmer zur Zeit der Fälligkeit in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen müsse (BAG AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation [unter 2 b der Gründe]). Nichts anderes hat für die Frage zu gelten, ob bei Jahresleistungen das Verbleiben des Arbeitnehmers im Betrieb bis zum Auszahlungstag Anspruchsvoraussetzung ist. Soll in einer Zusage die Zahlung von dieser Voraussetzung abhängig gemacht werden, muß dies eindeutig aus der Zusage erkennbar sein.

Im vorliegenden Falle läßt sich aus der Zusage im Anstellungsvertrag nichts dafür entnehmen, daß der Anspruch ein Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Auszahlungstag voraussetzte.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Es wird noch nicht einmal ein bestimmter Auszahlungstag genannt. Der Hinweis auf die einwandfreie Arbeitsleistung für das gesamte Jahr 1975 erklärt sich, wie bereits ausgeführt, daraus, daß der Kläger nicht zu Beginn, sondern erst am 16. Februar des laufenden Jahres das Arbeitsverhältnis begonnen hatte. Für die Voraussetzungen der zugesagten Jahresleistung allgemein, unabhängig von der Sondervergünstigung bezogen auf das Eintrittsjahr, ist damit keine Bestimmung getroffen worden. Da sich der Zusage somit nichts anderes entnehmen läßt, ist davon auszugehen, daß alleiniger Zweck der Jahreszahlung die zusätzliche Vergütung der im Jahre 1975 erbrachten Arbeit sein solle.

4. Da die zusätzliche Vergütung von der Arbeitsleistung abhängt, steht sie dem Kläger auch nur in der Höhe zu, die der Dauer seines Arbeitsverhältnisses im Jahre 1975 zu der Gesamtdauer des Kalenderjahres entspricht. Eine derartige Quotelung ist zwar nicht ausdrücklich vereinbart worden. Sie ergibt sich jedoch aus dem allgemeinen Rechtsprinzip, daß in Fällen, in denen die vertraglich vorausgesetzte Leistung nicht voll erbracht wurde, die Teilleistung ihrem Wert entsprechend zu entgelten ist. Dieser Grundsatz hat in der geltenden Rechtsordnung an verschiedenen Stellen seinen Niederschlag gefunden, so z.B. in § 323 Abs. 1 Halbs. 2 und Abs. 2, § 325 Abs. 1 Satz 2, §§ 472, 473 und § 628 Abs. 1 Satz 1 BGB; § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG; § 5 BUrLG (vgl. auch BAG 24, 177 [184] = AP Nr. 156 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu A II 2 b der Gründe]).

Der Kläger, der während des Jahres 1975 siebeneinhalb Monate bei der Beklagten beschäftigt war, hat 7/12 der vollen Jahresleistung beansprucht. In dieser Höhe steht ihm daher der Anspruch zu.

5. Die Revision rügt ferner, daß das Landesarbeitsgericht die Verfallfrist gemäß § 14 MTV nicht beachtet habe. Diese Rüge greift indessen nicht durch. Nach § 14 Nr. 3 MTV müssen zwar im Falle des Ausscheidens die Ansprüche beider Seiten spätestens einen

- 7 -

Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Wird jedoch ein Anspruch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, beginnt die Frist nach Eintritt der Fälligkeit (§ 14 Nr. 4 MTV). Ansprüche auf Jahresleistungen werden, wenn in der Zusage nichts anderes geregelt wird, mit Ablauf des Bezugszeitraums fällig. Dies gilt auch dann, wenn - wie im vorliegenden Falle - das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers im Laufe des Jahres beendet wird. Die vorzeitige Beendigung hat auf die Fälligkeit keinen Einfluß (vgl. BAG AP Nr. 77 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 7 der Gründe]).

Die Jahresleistung wurde somit mangels anderweitiger Regelung am 31. Dezember 1975 fällig. Der Kläger hat seinen Anspruch spätestens mit der am 12. November 1975 der Beklagten zugestellten Klage, also rechtzeitig, geltend gemacht.

gez.: Dr. Hilger

E. Krebs

Dr. Heither

Nitsche

Dr. Fenge



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)