

Aktenzeichen: 5 AZR 366/83

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 19. September 1984
- 5 AZR 366/83 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 10. Dezember 1982
- 6 Ca 5582/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 22. April 1983
- 9 Sa 189/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Gratifikation bei Ausscheiden vor Stichtag

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 366/83

9 Sa 189/83 Düsseldorf

Verkündet am
19. September 1984

Im Namen des Volkes!

Clobes,

Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. September 1984 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Dr. Hirt für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. April 1983 - 9 Sa 189/83 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. Dezember 1982 - 6 Ca 5582/82 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger im Jahr 1982 Anspruch auf eine Treueprämie gegen die Beklagte hat.

Der Kläger ist promovierter Diplomkaufmann und Wirtschaftsprüfer, die Beklagte ist eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Der Kläger ist am 1. April 1972 in die Dienste der Beklagten getreten, sein Berufsziel lag in der Ablegung des Wirtschaftsprüferexamens. Dementsprechend war zwischen den Parteien vereinbart, daß der Dienstvertrag ohne besondere Kündigung enden sollte, wenn der Kläger diese Prüfung ablegt. Das monatliche Bruttogehalt des Klägers betrug zuletzt 5.300,-- DM.

Am 4. Juni 1982 bestand der Kläger das Wirtschaftsprüferexamen. Seit dem 5. Juni 1982 ist er selbständig als Wirtschaftsprüfer tätig.

Die arbeitsvertraglichen Beziehungen der Parteien richteten sich nach den Allgemeinen Bestimmungen für Dienstverträge fach-



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



licher Mitarbeiter der Deutschen Treuhand-Gesellschaft (DTG) in der Fassung vom 1. Januar 1979. Diese haben, soweit es hier interessiert, folgenden Wortlaut:

"8. Weihnachtsgratifikation und zusätzliches
1/2 Monatsgehalt

Die DTG zahlt als Weihnachtsgratifikation ein Monatsgehalt und im Mai als zusätzliche Vergütung für das vorangegangene Kalenderjahr 1/2 Monatsgehalt. Mitarbeitern, die im Laufe des für die Berechnung maßgebenden Kalenderjahres eingetreten oder ausgeschieden sind, werden die Weihnachtsgratifikation und das 1/2 Monatsgehalt anteilig entsprechend der Dauer ihrer Zugehörigkeit im Kalenderjahr gezahlt; Voraussetzung ist jedoch, dass das Dienstverhältnis insgesamt länger als sechs Monate dauert. Anteilig wird die Weihnachtsgratifikation und das zusätzliche 1/2 Monatsgehalt ferner dann gezahlt, wenn ein Mitarbeiter im Berechnungszeitraum seinen Dienst nicht ausgeübt und kein Gehalt bezogen hat.

9. Treueprämie

Die Mitarbeiter der DTG erhalten ferner eine Treueprämie, die jeweils im Mai für das Vorjahr gezahlt wird. Die Treueprämie beträgt für das erste volle Geschäftsjahr 10 % des Bruttogehalts, sie steigert sich in jedem Folgejahr um weitere 10 % bis zum Höchstsatz von 200 % (= zwei volle Gehälter für zwanzig und mehr Dienstjahre). Bemessungsgrundlage ist jeweils das Brutto-Dezembergehalt des Vorjahres.

Der Mindestbetrag der Treueprämie beträgt brutto DM 312,--. Dieser Betrag, mit dem die Bereitschaft zur vermögenswirksamen Geldanlage gefördert werden soll, wird solange gezahlt, bis sich aufgrund der jährlichen Steigerung eine höhere Treueprämie ergibt. Die Treueprämie erhalten alle Mitarbeiter, die ein volles Geschäftsjahr bei uns beschäftigt sind und deren Dienstverhältnis am 30. Juni des Folgejahres noch besteht."

Mit der Gehaltsabrechnung am 24. Mai 1982 erhielt der Klä-



ger neben dem monatlichen Gehalt zusätzlich ein halbes Monatsgehalt und die Treueprämie, letztere in Höhe von 2.113,37 DM ausbezahlt. Darüber hinaus hatte der Kläger bereits im Januar 1982 eine weitere Gratifikation in Anerkennung seiner besonderen Leistungsbereitschaft in Höhe von 4.650,-- DM erhalten.

Die Beklagte behielt die im Mai gezahlte Treueprämie mit der Gehaltsabrechnung für Juni 1982 wieder ein unter Berufung auf Ziff. 9 letzter Satz der Allgemeinen Bestimmungen, weil der Kläger vor dem 30. Juni ausgeschieden sei.

Mit der am 15. September 1982 anhängig gemachten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, er habe einen Anspruch auf die Treueprämie, die Aufrechnung der Beklagten sei daher unbegründet. Insbesondere fehle es an einer wirksamen Rückzahlungsvereinbarung zwischen den Parteien. Die Beklagte habe auch die Pfändungsfreigrenzen nicht beachtet.

Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an den
Kläger 2.113,37 DM nebst 4 % Zinsen
seit dem 1. Juli 1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Parteien hätten in Ziff. 9 der Allgemeinen Bestimmungen rechtswirksam eine auflösende Bedingung hinsichtlich der Treueprämie vereinbart. Diese sei eingetreten, da das Arbeitsverhältnis des Klägers am 30. Juni 1982 nicht mehr



bestanden habe. Darüber hinaus habe der Kläger auch nicht beabsichtigt, weiterhin in den Diensten der Beklagten zu verbleiben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr auf die Berufung des Klägers entsprochen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Der Kläger hat im Jahr 1982 keinen Anspruch auf die Treueprämie, da er am 30. Juni 1982 nicht mehr in einem Dienstverhältnis mit der Beklagten stand.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Auszahlungsklausel in Ziff. 9 Abs. 2 letzter Satz der Allgemeinen Bestimmungen für die Dienstverträge fachlicher Mitarbeiter der Beklagten sei rechtsunwirksam. Es ist der Auffassung, mit dieser Bestimmung werde die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur zulässigen Dauer von Bindungsklauseln bei der freiwilligen Gewährung von Gratifikationen umgangen. Da die Treueprämie nicht in Höhe eines vollen Monatsgehaltes gezahlt worden sei, sei eine Bindung des Klägers über den 31. März 1982 hinaus unzulässig. Die Grundsätze des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln seien deshalb auf die im vorliegenden Fall vertraglich festgelegte Ausgestaltung der Treueprämie anzuwenden, weil sonst der Zweck der vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Richtlinien für die Rückzahlungsklauseln von der Beklagten dadurch vereitelt werden könne, daß sie eine rechtliche Gestal-



tungsmöglichkeit wähle, bei der sich eine Rückzahlungsvereinbarung erübrige.

II. Dem vermag der Senat nicht zu folgen, die Regelung in Ziff. 9 der Allgemeinen Bestimmungen ist rechtswirksam.

1.a) Mit einer freiwilligen Jahresleistung können verschiedene Zwecke verfolgt werden. Regelmäßig ist sie eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit. Sie kann darüber hinaus aber auch ein Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder auch gemeinsam einer Jahresleistung zugrunde liegen (vgl. BAG Urteile vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 und 5 AZR 685/77 - AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 31, 113, 119 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe). Ob die eine oder die andere Zweckbestimmung oder mehrere gleichzeitig mit der Jahresleistung verbunden werden soll, hängt dabei nicht von deren Bezeichnung ab. Die Bezeichnung kann allenfalls als ein zusätzliches Indiz, nicht aber als ausschlaggebendes oder gar alleiniges Merkmal für eine bestimmte Zielsetzung herangezogen 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; Lipke, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, 1982, S. 4/5). Ausschlaggebend für die Bestimmung des mit der Jahres-



leistung verfolgten Zwecks sind vielmehr in erster Linie die Voraussetzungen, unter denen sie gewährt wird. Soll allein die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue entlohnt werden, so kommt dies regelmäßig in einer Zusage dadurch zum Ausdruck, daß ein Anspruch erst dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraums eine bestimmte Zeitdauer dem Betrieb angehört hat und zu einem bestimmten Stichtag noch Arbeitnehmer des Betriebes ist. Will der Arbeitgeber darüber hinaus mit der Jahresleistung auch einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue geben, wird dies meist dadurch sichergestellt, daß der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums bis zu einem bestimmten Termin dem Betrieb weiterhin angehören muß. Wird eine Jahresleistung ohne Nennung weiterer Voraussetzungen für den Anspruch gezahlt, dann ist im Zweifel davon auszugehen, daß mit ihr lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird und daher das ungekündigte Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag oder seine Fortdauer über diesen Zeitpunkt hinaus nicht anspruchsbegründend ist (vgl. BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe; Buchner, Anm. zu AP Nr. 71 zu § 611 BGB Gratifikation).

b) Die in den Allgemeinen Bestimmungen für Dienstverträge fachlicher Mitarbeiter der Beklagten geregelte Treueprämie hat nicht nur unmittelbar leistungsbezogenen Entgeltcharakter, sondern eine zweifache Funktion.

Zum einen ist sie Entgelt für die im Bezugsjahr erbrachte



Arbeitsleistung. Das ergibt sich bereits aus der Bemessungsgrundlage für deren Höhe, die sich nach der jeweiligen Bruttvergütung richtet. Aber auch der Umstand, daß nur solche Mitarbeiter der Beklagten die Treueprämie erhalten, die ein volles Geschäftsjahr bei ihr beschäftigt waren, deutet darauf hin.

Zum anderen soll die Treueprämie aber auch ein Anreiz sein, bis zum Stichtag in den Diensten der Beklagten zu verbleiben. Dieser Anreiz zur Betriebstreue ergibt sich insbesondere aus der Stichtagsregelung, nach der das Dienstverhältnis am 30. Juni des Folgejahres noch bestehen muß.

2. Das Bundesarbeitsgericht hat es in ständiger Rechtsprechung grundsätzlich für zulässig erachtet, bei Gratifikationen und ähnlichen Sondervergütungen durch Ausschlußklauseln der hier vorliegenden Art oder durch Rückzahlungsvorbehalte (Bindungsklauseln) in bestimmten Grenzen vergangenheits- und zukunftsbezogene Zweckbestimmungen miteinander zu verbinden und damit solche Vergütungen als Entgelt sowohl für bereits geleistete Arbeit wie für künftig erwartete Betriebstreue auszugestalten (vgl. BAG Urteile vom 25. Februar 1974 - 5 AZR 225/73 -, 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 -, 20. März 1974 - 5 AZR 327/73 -, 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 -, 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - = AP Nr. 80, zu 2 b der Gründe, AP Nr. 81, zu 2 der Gründe, AP Nr. 82, zu 2 a der Gründe, AP Nr. 84, zu 2 a der Gründe, AP Nr. 100, zu 3 der Gründe, jeweils zu § 611 BGB Gratifikation).

a) Der im vorliegenden Fall durch den Stichtag 30. Juni des



Folgejahres bestimmte Umfang der Bindung ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts zulässig. Für die Beurteilung der Dauer der Bindungswirkung kommt es nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Zahlung bzw. Fälligkeit einer Gratifikation an und zwar ohne Rücksicht darauf, ob die Gratifikation für einen zurückliegenden, schon abgeschlossenen Zeitraum gewährt wird, wie das gerade bei Abschlußvergütungen regelmäßig der Fall ist (vgl. BAG Urteil vom 22. Februar 1968 - 5 AZR 221/67 - AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 d der Gründe, m. w. N. und zust. Anm. v. Wiedemann; Reyer, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, 1972, S. 37; Blomeyer/Buchner, Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht, 1969, mit Nachtrag 1974, S. 45).

Da die Treueprämie erst im Mai des dem Bezugsjahr folgenden Jahres fällig wurde, beträgt die Bindungszeit je nach Auszahlungstag höchstens zwei Monate. Diese Bindungsdauer ist aber bei einer Sonderzuwendung von jedenfalls 312,-- DM nach der ständigen Rechtsprechung des Senats zulässig (vgl. zuletzt BAG Urteil vom 17. März 1982 - 5 AZR 1250/79 - BAG 38, 178 = AP Nr. 110 zu § 611 BGB Gratifikation).

b) Dem Landesarbeitsgericht ist allerdings darin zuzustimmen, daß die streitige Bindungsdauer dann unzulässig lang wäre, wenn ihre Dauer nicht ab dem Zeitpunkt der Auszahlung, sondern ab Ende des jeweiligen Bezugsjahres am 31. Dezember zu berechnen wäre. Eine solche Berechnung scheidet jedoch aus, weil der Anspruch auf die Treueprämie nach der Zusage erst im Mai des auf das Ende des



Bezugsjahres folgenden Jahres entsteht. Dieser Zeitpunkt ist aber angesichts der Tatsache, daß die Beklagte neben der Treueprämie zum gleichen Zeitpunkt ein weiteres halbes Monatsgehalt und zum Ende eines jeden Jahres ein volles Gehalt als Weihnachtsgratifikation auszahlt, nicht willkürlich gewählt, was im übrigen nicht einmal der Kläger behauptet. Hinzu kommt, daß die Beklagte diese Prämie alljährlich zum selben Zeitpunkt und unter denselben Voraussetzungen gewährt. Zwischen den einzelnen Auszahlungszeitpunkten liegt stets die Frist von ca. einem Jahr, so wie dies auch bei Weihnachtsgratifikationen der Fall ist (vgl. BAG Urteil vom 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 4 der Gründe, mit insoweit zust. Anm. v. Buchner).

c) Aber selbst wenn die Beklagte die Treueprämie bereits im Januar eines jeden Jahres ausbezahlt hätte, wäre eine bis zum 30. Juni dauernde Bindungsfrist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts zulässig. Nach den Richtlinien brauchte das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht etwa über den 30. Juni hinaus, sondern nur bis zu diesem Tage anzudauern. Dies war aber gleichzeitig der erste nach dem Arbeitsvertrag zulässige ordentliche Kündigungstermin, da eine Kündigung zum 31. März durch diesen beiderseitig ausgeschlossen worden war. Durch die hier vorliegende Bindungsklausel ist also noch nicht einmal die erste zulässige Kündigungsmöglichkeit für den betroffenen Arbeitnehmer ausgeschlossen worden.

III. Nach alledem hat der Kläger die Voraussetzungen für die Ge-



währung der Treueprämie nicht erfüllt, und er war deshalb nach § 812 Abs. 1 BGB verpflichtet, die im Mai ausgezahlte Treueprämie zurückzugewähren. Anhaltspunkte dafür, daß der Beklagten bereits am Auszahlungstag bekannt gewesen wäre, der Kläger werde die Anspruchsvoraussetzungen für die Treueprämie nicht erfüllen und sie deshalb in Kenntnis einer Nichtschuld (§ 814 BGB) geleistet hätte, sind nicht ersichtlich und vom Kläger nicht vorge-
tragen worden.

Die von der Beklagten erklärte Aufrechnung war daher wirksam. Der Kläger hat keine Tatsachen vorgetragen, inwiefern durch diese Aufrechnung die nach § 850 c ZPO pfändungsfreien Beträge nicht beachtet worden seien und die Aufrechnung deshalb nach § 394 BGB unwirksam sei. Sie sind auch sonst nicht ersichtlich.

Dr. Thomas

Richterin Michels-Holl
ist durch Urlaub an der
Unterschrift verhindert
Dr. Thomas

Schneider

Werner

Dr. Hirt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)