

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

- Leitsätze:
1. Der Freiwilligkeitsvorbehalt in Gratifikationszusagen wirkt im allgemeinen nur für die Zukunft und schließt Rechtsansprüche des Arbeitnehmers nur für spätere Jahre aus (Bestätigung von BAG 11, 338 = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG).
 2. Der Ausschluß von Arbeitnehmern in gekündigter Stellung von der Gratifikationsgewährung muß eindeutig vereinbart sein. Er folgt nicht zwangsläufig aus dem allgemeinen Freiwilligkeitsvorbehalt.
 3. In Gratifikationszusagen eingefügte Klauseln, die den Arbeitnehmer im Falle betriebsbedingten Ausscheidens von dem Anspruch ausschließen, sind regelmäßig unwirksam (Bestätigung des Urteils des Senats vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - [demnächst] AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation).

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

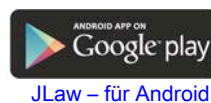
Aktenzeichen: 5 AZR 412/74

Urteil des BAG vom 26. Juni 1975

LAG Baden-Württemberg
(Mannheim)



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



5 AZR 412/74

7 Sa 62/74 Baden-Württemberg
(Mannheim)

Urteilstenor zugestellt
am 26. Juni 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

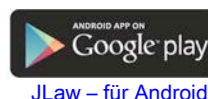
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 25. Juni 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Dr. Eck für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 16. Juli 1974 - 7 Sa 62/74 - aufgehoben, soweit es den Anspruch auf das 13. Monatsgehalt zum Gegenstand und über die Kosten entschieden hat.
2. In diesem Umfang wird auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 28. Januar 1974 - 4 Ca 43/74 - wie folgt abgeändert:
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.850,-- DM (in Worten: Eintausendachthundertfünfzig Deutsche Mark) nebst 4 % Zinsen seit dem 3. März 1973 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen. Von den Kosten des ersten und zweiten Rechtszuges fallen der Beklagten 18/19 und dem Kläger 1/19 zur Last.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte stellte den Kläger mit schriftlichem Arbeitsvertrag vom 17. März 1971 mit Wirkung zum 30. März 1971 als Programmierer ein. Das monatliche Grundgehalt wurde in § 2 A des Vertrages auf 1.700,-- DM festgesetzt. Dieser Betrag wurde später auf 1.850,-- DM erhöht. In § 2 E des Arbeitsvertrages war folgende Regelung vorgesehen:

"Leistungen des Arbeitgebers finanzieller oder anderer Art, die über das unter § 2 A vereinbarte Grundgehalt hinaus gewährt werden, sind in jedem Falle freiwillige Zuwendungen, die keinerlei Rechtsanspruch für die Zukunft begründen."

Nach § 7 B des Vertrages sind Bestandteil des Arbeitsvertrages ferner die als Anlage beigefügten Sondervereinbarungen. Hierzu gehörte die Sondervereinbarung betreffend Gratifikation, die folgenden Wortlaut hat:

"Dem Mitarbeiter wird als Gratifikation ein 13. Monatsgehalt aus dem Jahresdurchschnitts-Normalgehalt bezahlt.

Auszahlung: 1/2 mit der Gehaltszahlung für den Monat November des gleichen Jahres

1/2 mit dem Junigehalt des darauffolgenden Jahres"

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 14. November 1972 zum 31. Dezember 1972 aus Rationalisierungsgründen. In dem Schreiben ist gesagt, die Kündigung stehe mit den guten fachlichen Fähigkeiten des Klägers nicht im Zusammenhang.

Die Beklagte lehnte die Zahlung des 13. Monatsgehaltes für das Jahr 1972 ab, obgleich die übrigen Arbeitnehmer nach den Feststellungen des Berufungsgerichts die Gratifikation erhielten. Den Anspruch hierauf macht der Kläger - neben einem inzwischen erledigten weiteren Anspruch - mit der vorliegenden Klage geltend. Er hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.850,-- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 3. März 1973 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält den Anspruch nicht für begründet, weil der Anspruch auf das 13. Monatsgehalt unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit eingeräumt worden sei. Sie habe den Kläger von der Zahlung auch

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

deshalb ausnehmen dürfen, weil er sich im Zeitpunkt der Fälligkeit der November-Rate bereits in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befunden habe und bei Zahlung der Juni-Rate bereits ausgeschieden gewesen sei.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klageabweisung wie folgt begründet:

Der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation stehe unter dem Freiwilligkeitsvorbehalt, wie sich aus § 2 E des Arbeitsvertrages deutlich ergebe. Damit entfalle der Anspruch des Klägers auf das 13. Monatsgehalt nach der bestehenden Vertragslage. Der Anspruch sei auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung begründet. Die Beklagte habe den Kläger nicht willkürlich und rechtsmißbräuchlich von der Zahlung des 13. Monatsgehaltes ausgeschlossen. Zwar sei die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von der Beklagten ausgegangen, sie sei aber hinreichend mit Rationalisierungsmaßnahmen begründet. Die Beklagte habe also nicht wider Treu und Glauben die Sachlage herbeigeführt, die den Anspruch des Klägers auf das 13. Monatsgehalt aufgehoben habe.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger den Klageanspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Mit dem Landesarbeitsgericht kann davon ausgegangen werden, daß der allgemeine Freiwilligkeitsvorbehalt des § 2 E des Arbeitsvertrages sich auch auf die Leistungen gemäß der "Sondervereinbarung betreffend Gratifikation" erstreckt.

Nicht zu folgen ist dem Landesarbeitsgericht jedoch in der Bewertung der rechtlichen Bedeutung dieses Freiwilligkeitsvorbehaltes. Nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts berechtigt der Vorbehalt die Beklagte, die Zusage des 13. Monatsgehalts jederzeit und aus jedem beliebigen Grund zu widerrufen. Dies ist nicht richtig.

Der vereinbarte Freiwilligkeitsvorbehalt lautet dahin, bei dem 13. Monatsgehalt handele es sich um eine freiwillige Zuwendung, die "keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründe". Vereinbarungen dieser Art haben bei Gratifikationen und ähn-

- 4 -



- 4 -

lichen Sonderzuwendungen im allgemeinen den Zweck, zu vermeiden, daß aus der mehrjährigen - in der Regel dreijährigen - vorbehaltlosen Zahlung ein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht. Der Anspruch auf alljährliche Gewährung der Gratifikation wird nach einer seit langem feststehenden Rechtsprechung bereits des Reichsarbeitsgerichts und des Reichsgerichts (vgl. die Hinweise in BAG 2, 302 [304] = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 der Gründe]) kraft mehrjähriger vorbehaltloser Zahlung zu einem festen und - auch bei veränderter wirtschaftlicher Lage der Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen widerruflichen - Bestandteil des Arbeitsverhältnisses (BAG 4, 13 [14/15] = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 und 2 der Gründe]). Allein der Vorbehalt der Freiwilligkeit schließt eine solche Rechtsfolge aus (BAG AP Nr. 4 und 7 zu § 611 BGB Gratifikation [jeweils zu 1 der Gründe]).

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits wiederholt ausgesprochen, daß Einschränkungen dahin, die Gratifikation werde "unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit" oder "ohne Rechtsanspruch" gewährt, nur für die Zukunft wirken und Rechtsansprüche nur für spätere Jahre ausschließen (BAG 11, 338 [343] = AP Nr. 69 zu Art. 3 GG [Bl. 3 R]; BAG 15, 300 = AP Nr. 34 zu § 611 BGB Gratifikation). Ob für das laufende Jahr ein Gratifikationsanspruch begründet ist, ist danach folgerichtig unabhängig von dem Freiwilligkeitsvorbehalt und allein auf Grund der sonstigen Erklärungen oder Handlungen des Arbeitgebers zu prüfen. In den eben genannten Urteilen hat das Bundesarbeitsgericht demgemäß einen Arbeitgeber, der für das laufende Jahr eine Gratifikation angekündigt hatte, trotz des damit verbundenen Freiwilligkeitsvorbehaltes für verpflichtet gehalten, die Gratifikation zu gewähren, weil der Arbeitnehmer kraft der Ankündigung jedenfalls für das laufende Jahr einen vertraglichen Anspruch erworben habe.

2. Auf der vorstehend dargelegten Rechtsgrundlage ist der vorliegende Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

a) Die Beklagte hat ihre allgemeine vertragliche Zusage, dem Kläger ein 13. Monatsgehalt als Gratifikation zu gewähren, bis in den Dezember 1972, also nach fast vollständig erbrachter Arbeitsleistung im Bezugsjahr und selbst noch nach Fälligkeit

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

der Hälfte der Gratifikation (Ende November 1972) aufrecht erhalten. Den damit für das laufende Jahr erworbenen Anspruch kann die Beklagte nicht allein durch einen auf den Freiwilligkeitsvorbehalt gestützten Widerruf hinfällig machen; denn dieser Vorbehalt hat Bedeutung nur für den Bestand des Anspruchs in späteren Jahren.

b) Der Gratifikationsanspruch für das Jahr 1972 wird nicht dadurch in seinem Bestand berührt, daß der Kläger zur Zeit der Fälligkeit in gekündigtem Arbeitsverhältnis stand und zum Ende des Bezugsjahres aus den Diensten der Beklagten ausschied. Der Arbeitgeber kann bei der Zusage einer ohne Rechtszwang versprochenen Gratifikation allerdings bestimmen, daß sie nur den Betriebsangehörigen zustehen soll, die im Zeitpunkt des Versprechens oder der Auszahlung der Gratifikation in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehen (BAG 17, 142 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation). Dies ist hier jedoch nicht geschehen. Aus dem Wesen der Gratifikation allein ergibt sich eine solche Einschränkung nicht. Sie folgt auch nicht zwangsläufig aus dem Vorbehalt der Freiwilligkeit, der, wie dargelegt, eine andere Bedeutung hat. Es gilt hier nichts anderes als für die Verpflichtung zur Rückgewähr, falls der Arbeitnehmer nach Erhalt der Gratifikation nicht im Dienst des Arbeitgebers verbleibt; auch sie besteht nur, falls sie in der Gratifikationszusage vorbehalten oder danach vereinbart ist (BAG 1, 36 [40] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation [Bl. 2]; Urteil des Senats vom 10. Juli 1974 - 5 AZR 494/73 - [demnächst] AP Nr. 83 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2 a der Gründe]).

Aus demselben Grund wird der Anspruch auf den erst im Juni des Folgejahres fälligen Teil des für 1972 zu zahlenden 13. Monatsgehaltes nicht dadurch berührt, daß der Kläger zu diesem Zeitpunkt bereits aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden war. Die Zahlungsvorschrift der Sondervereinbarung läßt sich mangels eines entsprechenden eindeutigen Inhalts nicht als Ausschußklausel, sondern nur als Fälligkeitsregelung verstehen.

3. Selbst aber wenn man in den dargelegten Punkten grundsätzlich den gegenteiligen Standpunkt der Beklagten teilen wollte, wäre die Klage begründet. Wäre der Kläger entsprechend diesem Standpunkt nach dem Inhalt der Sondervereinbarung deshalb von

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



- 6 -

- 6 -

dem Anspruch auf das 13. Monatsgehalt ausgeschlossen, weil er im Zeitpunkt der Fälligkeit bereits gekündigt bzw. ausgeschieden war, so könnte dieser Ausschluß nicht für den hier vorliegenden Fall gelten. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. In Gratifikationszusagen eingefügte Ausschlußklauseln, die im Falle des betriebsbedingten Ausscheidens den Arbeitnehmer von dem Anspruch ausschließen, sind entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts als mißbräuchliche Vertragsgestaltung anzusehen. Einem Arbeitnehmer, der die ihm obliegende Arbeitsleistung voll erbracht hat, darf die erwartete Gegenleistung aus Gründen, auf die er keinen Einfluß hat, nicht verweigert werden. Dies hat der Senat bereits in seinem Urteil vom 13. September 1974 näher dargelegt (5 AZR 48/74 - [demnächst] AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation, [zu 3 der Gründe]); hieran wird nach erneuter Prüfung festgehalten.

4. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war nach alledem aufzuheben. Der Rechtsstreit ist, wie sich aus der dargelegten Rechtslage ergibt, zur Endentscheidung reif. Daher war dem Kläger bereits in der Revisionsinstanz der mit der Klage verfolgte Anspruch zuzuerkennen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Dieterich

Röglin

Dr. Eck



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

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