

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 424/73

Urteil des BAG vom 21. Februar 1974

LAG Düsseldorf



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



5 AZR 424/73

10 Sa 1254/72 Düsseldorf

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:

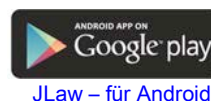
1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 7. Mai 1973 - 10 Sa 1254/72 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 9. November 1972 - 2 Ca 2309/72 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt die Kosten der Berufung und der Revision.

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](#)

Tatbestand:

Der Kläger stand seit dem 1. April 1959 als Angestellter in den Diensten der Beklagten. Es galt eine Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende. Der Kläger hat das Arbeitsverhältnis am 29. Juni 1972 zum 31. August 1972 gekündigt.

Mit der Klage verlangt er eine Jahresprämie von 1.210,-- DM für das Jahr 1971. Die Rechtsgrundlage für die Jahresprämie findet sich in einer allen Arbeitnehmern der Beklagten bekanntgegebenen Betriebsvereinbarung mit folgendem hier interessierenden Inhalt:

"Jahresprämie

Zwischen dem Vorstand und dem Gesamtbetriebsrat der K AG wird nachstehende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

1. Alle festangestellten Mitarbeiter der K AG erhalten nach Maßgabe der nachstehenden Bedingungen eine Jahresprämie.
2. Die Jahresprämie beträgt grundsätzlich ein auf das abgelaufene Kalenderjahr bezogenes Durchschnitts-Monatsfixum (Gehalt/Lohn).
3. Sie wird zusammen mit dem Juligehalt/-lohn jeweils für das zurückliegende Kalenderjahr ausgezahlt.
4. Bezugsberechtigt sind alle festangestellten Mitarbeiter der K AG einschließlich der zur Ausbildung Beschäftigten, soweit sie nicht eine vertraglich zugesicherte Tantieme oder sonstige Jahresabschlußvergütung für das Prämienjahr erhalten.
5. Bezugsberechtigten Mitarbeiter, die vor dem 31. Juli des auf das Prämienjahr folgenden Jahres aus der Firma ausscheiden oder die sich an diesem Tage in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befinden, verlieren den Anspruch auf die Jahresprämie (vgl. aber Ziff. 8, 7). Die ggf. bereits ausgezahlte Jahresprämie ist als Gehalts- bzw. Lohnvorschuß zurückzuzahlen bzw. anlässlich der Gehalts-/Lohnabrechnung einzubehalten.
6. Bezugsberechtigte Mitarbeiter, die nicht während des vollen Prämienjahres in einem ununterbrochenen Beschäftigungsverhältnis zur Firma gestanden haben, erhalten als Jahresprämie sovielen Zwölftel ihres durchschnittlichen Monatsfixums, wie sie volle Monate während des Prämienjahres in der Firma beschäftigt gewesen sind.
7. Berechnungsgrundlage für die Jahresprämie ist das vom bezugsberechtigten Mitarbeiter im Prämienjahr erzielte durchschnittliche Brutto-Monatsfixum (Gehalt/



Lohn), also einschließlich übertariflicher Zulagen sowie tariflicher und außertariflicher Sozialzulagen. Unberücksichtigt bleiben dagegen Verkaufsprämien, Überstundenvergütungen sowie alle einmaligen Zuwendungen wie Weihnachtssonderzuwendung, Jahresprämie, Urlaubsgeld, Beihilfen und dergleichen.

.....

8. 7. Ausscheiden aus Altersgründen und Invalidität

Mitarbeiter, die im Prämienjahr bis zum 31. Dezember tätig waren, aber vor dem Auszahlungstermin wegen Erreichung der Altersgrenze oder durch Invalidität in den Ruhestand treten, sind jahresprämiemberechtigt.

Mitarbeiter, die im Laufe des Prämienjahres wegen Erreichung der Altersgrenze oder durch Invalidität in den Ruhestand getreten sind, partizipieren an der Jahresprämie entsprechend der geleisteten Arbeitszeit."

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.210,-- DM nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ihrer Ansicht nach hat der Kläger keinen Anspruch auf eine Jahresabschlußprämie, da er sich am Auszahlungstag in gekündigter Stellung befunden habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht dem Klageanspruch entsprochen.

Mit der zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß die Jahresprämie den Rechtscharakter einer Gratifikation hat, d.h. einer aus besonderem Anlaß gewährten Arbeitgeberzuwendung, die nicht unmittelbar die erbrachte Arbeitsleistung abzugelten bestimmt ist und sich damit vom laufenden Arbeitsentgelt unterscheidet. Dies zeigt sich deutlich in dem - hier umstrittenen - Ausschluß solcher Arbeitnehmer, die vor dem Auszahlungszeitpunkt - 31. Juli des auf das Prämienjahr folgenden Jahres - aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind bzw. sich an



- 4 -

diesem Tage in gekündigter Stellung befinden, einer Klausel, die eine Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb auch für die Zukunft bewirken soll.

2. Zu Unrecht sieht das Landesarbeitsgericht jedoch den Ausschluß des Klägers vom Bezug der Jahresprämie als unwirksam an.

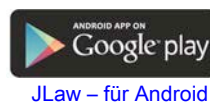
Es ist zulässig, in Gratifikationen vergangenheits- und zukunftsbezogene Zweckbestimmungen miteinander zu verbinden. Schon in der ersten Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Gratifikationsrecht (BAG 1, 36 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation) ist hervorgehoben, daß der Arbeitgeber im 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 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

- 5 -

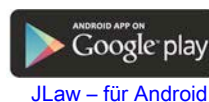


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



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 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



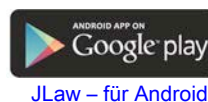
schließt nicht aus, daß es auch Erfolgsbeteiligungen gibt, denen Provisionscharakter zukommt, weil sie allein nach den individuellen Leistungen des Arbeitnehmers in der Vergangenheit bemessen werden; in solchen Fällen ist die Zahlung - anders als hier - reines Entgelt ohne Gratifikationscharakter (so in der 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. Im Streitfall wirkt die Ausschlußklausel sich dahin aus, daß der Kläger angesichts einer Kündigungsfrist von zwei Monaten bis zum 30. September im Betrieb verbleiben muß, wenn er die Jahresprämie erhalten will. Dies ist angesichts der Höhe der Jahresprämie - ein Monatsgehalt - eine mit den anerkannten Grundsätzen des Gratifikationsrechts vereinbare Bindungsdauer.

Die Bindung des Klägers an den Betrieb mit Hilfe der Ausschlußklausel wäre allerdings unzulässig lang, wenn ihre Dauer nicht vom Zeitpunkt der Auszahlung an, sondern vom Ende des Geschäftsjahres an - also ab 31. Dezember des Prämienjahres - zu bemessen wäre. Eine solche Berechnung ist jedoch entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht gerechtfertigt. Der Anspruch auf die Jahresprämie entsteht nach der Betriebsvereinbarung erst Ende Juli des auf das Ende des Prämienjahres folgenden Jahres. Dieser Zeitpunkt ist schon deshalb nicht zu beanstanden, weil die Beklagte alljährlich zum selben Zeitpunkt und unter denselben Voraussetzungen Abschlußgratifikationen gewährt. Zwischen den einzelnen Auszahlungszeitpunkten liegt also stets die Frist von einem Jahr, so wie dies bei der Weihnachtsgratifikation 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



- 7 -

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 erkrankt
Hilger

Bichler

Dr. Hirt

Musa

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



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

