

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

64

27. APR. 1972

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsatz:

Eine Rückzahlungsklausel für eine Weihnachtsgratifikation ist im Zweifel dahin auszulegen, daß sie nicht für eine betriebsbedingte Kündigung gilt, die der Arbeitgeber am 15. Februar zum 31. März des folgenden Jahres ausspricht.

Aktenzeichen: 5 AZR 449/71

Urteil des BAG vom 27. April 1972 LAG Hamm



Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 27. April 1972

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Aufarth und Bichler sowie den Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und die Bundesarbeitsrichterin Kempe für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. August 1971 - 8 Sa 488/71 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 1. August 1969 bis zum 31. März 1971 beim Beklagten beschäftigt. Weihnachten 1969 erhielt er - entsprechend seiner Beschäftigungszeit - 5/12 seines Monatsgehalts als Weihnachtsgratifikation ausgezahlt, 1970 eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts. Die entsprechende Gehaltsabrechnung wurde ihm zusammen mit einem Rundschreiben des Beklagten vom 23. November 1970 ausgehändigt. In dem Rundschreiben heißt es u.a. wie folgt:

"Wie in den letzten Jahren werde ich an alle Mitarbeiter auch in diesem Jahr ohne Anerkennung einer rechtlichen Verpflichtung eine Weihnachtsgratifikation zahlen.

Die Weihnachtsgratifikation ist in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn das Dienstverhältnis - gleichgültig aus welchen Gründen - vor oder zum 31.3.1971 endet."

Im Februar 1971 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31. März 1971. Er behielt von den Märzbezügen des Klägers die Weihnachtsgratifikation mit 1.407,92 DM ein und zahlte nur noch einen Restbetrag von 102,25 DM.

Der Kläger ist der Auffassung, es bestehe kein Rückforderungsanspruch des Beklagten. Allenfalls habe dieser nur gegen den nichtpfändbaren Teil seines Märzgehalts aufrechnen dürfen. Der Kläger hat beantragt, den Beklagten zur Zahlung von 1.407,92 DM nebst Zinsen zu verurteilen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach dem Wortlaut der Rückzahlungsklausel in dem Rundschreiben sei jede Kündigung gratifikationsschädlich. Er habe zwecks Einsparung von Personalkosten neben einer Reihe weiterer Mitarbeiter auch den Kläger entlassen müssen. § 162 oder § 242 BGB sei daher nicht anwendbar.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben nach Klageantrag erkannt.

- 3 -



Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Begehren auf Klageabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg. Der Senat tritt im Ergebnis der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bei, daß dem Kläger die für März 1971 einbehaltenen Gehaltsbezüge zustehen.

1. Entgegen der Auffassung des angefochtenen Urteils ist allerdings das Rundschreiben des Beklagten vom 23. November 1970 von vornherein dahin auszulegen, daß ein Ausscheiden bis zum 31. März 1971 jedenfalls dann nicht gratifikations-schädlich ist, also nicht zur Rückzahlung der Weihnachtsgratifikation führt, wenn das Ausscheiden des Arbeitnehmers auf einer betriebsbedingten Kündigung des Beklagten als Arbeitgeber beruht. Es kann hier dahingestellt bleiben, ob das Rundschreiben eine typische Willenserklärung darstellt, die der unbeschränkten Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich wäre. Selbst wenn dies nicht der Fall ist, kann das Revisionsgericht die Auslegung des Tatsachenrichters immer insoweit nachprüfen, ob die gesetzlichen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB eingehalten sind und das Landesarbeitsgericht alle wesentlichen Umstände und die allgemeinen Erfahrungssätze beachtet hat (BAG 4, 360 = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt; AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß; Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 549 Anm. III B 4). Dies ist hier nicht der Fall. Dann kann aber das Bundesarbeitsgericht eine Willenserklärung selbständig und abweichend vom Berufungsgericht auslegen, wenn offensichtlich keine weiteren tatsächlichen Umstände zu ermitteln sind, der Sachverhalt also bereits vollständig feststeht (BAG AP Nr. 1 zu § 620 BGB Kündigungserklärung; BAG AP Nr. 6 zu § 550 ZPO; BAG 6, 321 [345] = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedens-



pflicht; BAG AP Nr. 11, 21 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 10, 122 [127] = AP Nr. 1 zu § 164 HGB; BAG AP Nr. 1 zu § 157 BGB). So liegt der Sachverhalt hier.

2. In aller Regel und nach allgemeinen Erfahrungssätzen bezwecken Rückzahlungsklauseln bei Gewährung von Weihnachtsgratifikationen, den Arbeitgeber vor einer Kündigung zu schützen, die in dem zulässigen Bindungszeitraum der Arbeitnehmer ausspricht oder auch der Arbeitgeber auf Grund eines dazu Veranlassung gebenden Verhaltens des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber will den Arbeitnehmer noch eine gewisse Zeit an den Betrieb binden. Das setzt regelmäßig einen entsprechenden Bindungswillen des Arbeitgebers voraus. Davon geht auch der zu Weihnachten bedachte Arbeitnehmer aus und stellt sich darauf ein. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat die Gewährung einer freiwilligen Weihnachtsgratifikation den Sinn, einmal die vergangene Betriebstreue zu belohnen und zum anderen, bei Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel in den zulässigen Grenzen eine Betriebsbindung des Arbeitnehmers für die Zukunft zu erreichen. Außerdem ist es Sinn einer Weihnachtsgratifikation, dem Arbeitnehmer wegen der erhöhten Aufwendungen zu diesem Fest finanziell zu helfen. Dieser Sinn der Zahlung einer Weihnachtsgratifikation schließt es im Regelfall aus, eine Rückzahlung auch dann zu verlangen, wenn der Arbeitnehmer zur Einhaltung der Betriebstreue bereit ist, aber der Arbeitgeber aus nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen darauf verzichtet und seinerseits kündigt. Eine Kündigung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen ist vom Arbeitnehmer und dessen "Wohlverhalten" nicht beeinflussbar. Er könnte zwar, worauf die Revision an sich zu Recht hinweist, Kündigungsschutzklage erheben. Wenn aber die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung vorliegen, wird er damit keinen Erfolg haben. Diese Abwägung der beiderseitigen Interessenlage schließt es regelmäßig aus, daß der Arbeitgeber die Rückzahlung einer Weihnachtsgratifikation auch dann verlangen will, wenn er seinerseits lediglich aus betriebsbedingten Gründen kündigt,

wie es hier der Fall ist (vgl. Haberkorn, BB 1965, 1314⁶⁴ [1315] und Hohn, Gratifikationen 1963, S. 33/34).

3. Will der Arbeitgeber entgegen dieser allgemeinen Interessenlage vereinbaren, eine Rückzahlung der Gratifikation solle auch im Fall einer betriebsbedingten Kündigung erfolgen, so muß dies ganz eindeutig zum Ausdruck gebracht werden. Das ist nach Auffassung des Senats in dem Rundschreiben vom 23. November 1970 nicht geschehen. Der Kläger konnte es nach Treu und Glauben nicht so verstehen, wie es der Beklagte nunmehr möchte. Der Senat braucht deshalb nicht mehr zu entscheiden, ob im Hinblick auf die gegenteilige Auslegung des Landesarbeitsgerichts die Bedingungen des Rundschreibens hinsichtlich der Rückzahlung der Gratifikation auch bei betriebsbedingter Kündigung unwirksam sind.

4. Damit setzt sich der Senat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, auch nicht in Widerspruch zu seiner früheren Entscheidung vom 29. März 1965 (BAG 17, 142 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation). Der damals entschiedene Sachverhalt unterscheidet sich von dem jetzt zur Beurteilung stehenden in zwei wesentlichen tatsächlichen Punkten. Einmal war nach dem damaligen Sachverhalt dem Kläger wegen Beeinträchtigung des Betriebsfriedens gekündigt worden, also aus personenbedingten Gründen, zum anderen war die Gratifikation von vornherein mit Rücksicht auf die Kündigung nicht ausgezahlt worden. Der damalige Kläger hatte die Voraussetzung des Rundschreibens, daß er sich in ungekündigter Stellung zum Zeitpunkt der Auszahlung befand, von vornherein nicht erfüllt. Hier dagegen wird dem Kläger nachträglich die Rückzahlung der Gratifikation zugemutet wegen eines Umstandes, den er weder voraussehen konnte, noch zu vertreten hatte. Zudem ist die Kündigung des Beklagten zu einem Zeitpunkt (Februar 1971) erfolgt, zu dem die Gratifikation erfahrungsgemäß wegen ihres zweckbedingten Charakters längst ausgegeben war.



Die vorstehenden Erwägungen führen zur Zurückweisung
der Revision.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Bichler

Dr. Eck

M. Kempe

