

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation und Fürsorgepflicht;
 §§ 134, 138, 139, 242; GewO § 122, 133 aa;
 HGB §§ 66, 67

Leitsätze:

1. Verpflichtet sich ein Arbeitnehmer bei Entgegennahme einer vom Arbeitgeber freiwillig gewährten Weihnachtsgratifikation zu deren Rückzahlung für den Fall, daß er im darauffolgenden Jahr vor einem bestimmten Termin auf Grund eigener Kündigung ausscheidet (sog. Rückzahlungsklausel), so ist eine solche Absprache nach den Grundsätzen der Vertragsfreiheit an sich statthaft (Bestätigung von BAG 9, 250 ff. = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation und BAG AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation).
2. Derartige Rückzahlungsklauseln dürfen jedoch nicht für eine unbestimmte oder unangemessen lange Zeit vereinbart werden. Die Innehaltung der Zeit, über die sich die Rückzahlungsklausel verhält, muß für den Arbeitnehmer zumutbar, insbesondere überschaubar sein. Anderenfalls sind sie wegen Verstoßes gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und aus dem Gesichtspunkt der Gesetzesumgehung nichtig (vgl. ebenfalls BAG 9, 250 ff. = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation und BAG AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation).
3. Für die Fälle, in denen die Weihnachtsgratifikation einen Monatsbezug nicht übersteigt, wird – sofern nicht die Besonderheiten des Einzelfalles eine andere Beurteilung rechtfertigen – für die Zulässigkeit derartiger Rückzahlungsklauseln folgendes zu gelten haben:
 - a) Erhält der Arbeitnehmer einen Monatsbezug, und hat er bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres nur eine Kündigungsmöglichkeit, wie das z.B. nach § 66 HGB in der Regel für Handlungsgehilfen der Fall ist, dann ist ihm in aller Regel zuzumuten, diese eine Kündigungsmöglichkeit auszulassen, wenn er die Gratifikation behalten will (vgl. BAG 9, 250 ff. = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation).

-2-



- 2 -

- b) Erhält der Arbeitnehmer einen Monatsbezug, und hat er bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres mehrere Kündigungsmöglichkeiten, dann ist ihm wegen der Höhe der ihm gewährten Weihnachtsgratifikation zuzumuten, den Betrieb erst nach dem 31. März zum nächstzulässigen Kündigungstermin zu verlassen, wenn er die Gratifikation behalten will.
- c) Erhält der Arbeitnehmer einen Betrag, der 100,-- DM übersteigt, jedoch nicht einen Monatsbezug erreicht, so ist ihm regelmäßig zuzumuten, eine Rückzahlungsklausel einzuhalten, die bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres reicht.
- d) Erhält ein Arbeitnehmer als Weihnachtsgratifikation nur einen Betrag, der 100,-- DM nicht übersteigt, dann kann damit regelmäßig überhaupt keine Rückzahlungsklausel verbunden werden.

Aktenzeichen: 5 AZR 452/61

Urteil des BAG vom 10. Mai 1962

LAG Berlin



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



AZR 452/61

Sa 49 und 59/61 Berlin

Erkündet
am 10. Mai 1962

Dr. Weinrich,
Vorsitzungsoberssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Mai 1962 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schneider und Röglin für Recht erkannt:

Die Revisionen der Beklagten gegen die Urteile des Landesarbeitsgerichts Berlin, 4. Kammer, vom 22. August 1961 - 4 Sa 49/61 - und vom 22. August 1961 - 4 Sa 59/61 - werden zurückgewiesen.
Die Kosten der Revisionen trägt die Beklagte.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

1 Die Parteien streiten über die Gültigkeit einer sogenannten Rückzahlungsklausel aus Anlaß der freiwilligen Gewährung einer Weihnachtsgratifikation. Im einzelnen ist der Streitstand folgender:

Im Jahre 1960 zahlte die Beklagte an ihre Arbeitnehmer wie in den Vorjahren eine freiwillige, nach dem Familienstand und der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer gestaffelte Weihnachtsgratifikation. Die Bekanntmachung der Beklagten vom 5. Dezember 1960 über die Gewährung dieser Weihnachtsgratifikation enthielt den Hinweis, daß aus der Ausschüttung der Gratifikation keine Rechtsansprüche für die Zukunft hergeleitet werden könnten. Außerdem besagte die Bekanntmachung folgendes:

"Es entspricht nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts dem Wesen der Weihnachtsgratifikation, daß durch ihre Gewährung der Betriebsangehörige sich an den Betrieb gebunden und zur gewissenhaften Arbeitsleistung verpflichtet fühlen soll. Aus diesem Grunde erfolgt die Zahlung des Weihnachtsgeldes unter der Voraussetzung, daß jeder Betriebsangehörige, der vor dem 31. März 1961 entweder auf eigenen Wunsch aus unseren Diensten ausscheidet oder den wir aus Gründen, die in seiner Person liegen, fristlos entlassen müssen, verpflichtet ist, das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen. Wir sind in diesem Fall berechtigt, gegen eine bestehende Lohn- oder Gehaltsforderung des Einzelnen aufzurechnen."

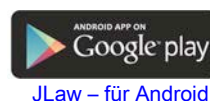
Die Auszahlung der Gratifikation erfolgte am 9. Dezember 1960.

Der Kläger zu 1 war bei der Beklagten seit Mai 1958 als Schweißer, der Kläger zu 2 seit Juli 1954 als Revisor tätig. Der Akkorddurchschnittsverdienst des Klägers zu 1 betrug zuletzt 2,78 DM pro Stunde, der Kläger zu 2 hatte einen Stundenlohn von 2,69 DM. Als Verheiratete erhielten beide Kläger als Weihnachtsgratifikation einen Grundbetrag von 75,-- DM. Für die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit bei der Beklagten erhielten der Kläger zu 1 einen Zuschlag von 4,-- DM und der Kläger zu 2 einen solchen von 12,-- DM.

- 3 -



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



Der Kläger zu 1 hat sein Arbeitsverhältnis zum 18. März 1961 fristgemäß gekündigt. Der seit dem 7. Januar 1961 arbeitsunfähige Kläger zu 2 löste sein Arbeitsverhältnis am 22. Januar 1961 im Einvernehmen mit der Beklagten. Beim Ausscheiden hat die Beklagte den Klägern das gewährte Weihnachtsgeld von 79,-- DM bzw. 87,-- DM von den noch offenstehenden Restlohnforderungen einbehalten.

2. Die beiden Kläger haben in den Vorinstanzen in getrennten Prozessen von der Beklagten Zahlung der einbehaltenen Beträge verlangt mit der Begründung, die oben mitgeteilte Rückzahlungsklausel enthalte eine unzulässige und daher unwirksame Beschränkung ihrer Kündigungsfreiheit. Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, die Rückzahlungsvereinbarung sei gültig. Sie hat sich deshalb auf die Entscheidung des erkennenden Senates in BAG 9, 250 ff. = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation berufen.

3. Der Kläger zu 1 hat in beiden Vorinstanzen obgesiegt. Die Klage des Klägers zu 2 ist vom Arbeitsgericht abgewiesen worden; das Landesarbeitsgericht hat ihr entsprochen. In der Revisionsinstanz sind die beiden Verfahren zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden worden. Mit ihren Revisionen verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter

Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht hat einen Rückzahlungsanspruch der Beklagten in erster Linie mit der Begründung verneint, es sei mit dem Wesen einer Weihnachtsgratifikation unvereinbar und daher in jedem Falle unzulässig, mit der Gewährung einer Weihnachtsgratifikation eine Rückzahlungsvereinbarung der hier in Rede stehenden Art zu verbinden. Hilfsweise hat das Landesarbeitsgericht angenommen, in den beiden vorliegenden Fällen stünden die den Klägern gewährten Gratifikationen jedenfalls in keinem angemessenen Verhältnis zu dem Zeitraum, innerhalb dessen die Rückzahlungspflicht wirksam



- 4 -

sein solle und deshalb stelle die Rückzahlungsvereinbarung eine mit § 122 Satz 2 GewO nicht zu vereinbarende und daher unwirksame Kündigungserschwerung dar.

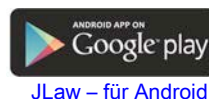
Nur die Hilfsbegründung, nicht die in erster Linie gegebene Begründung des Landesarbeitsgerichts kann gebilligt werden.

2. Der erkennende Senat hat es in seinem Urteil vom 31. Mai 1960 - 5 AZR 505/58 - BAG 9, 250 ff. = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation - grundsätzlich für zulässig erachtet, eine freiwillig gewährte Weihnachtsgratifikation in gewissen Grenzen mit einer Rückzahlungsverpflichtung für den Fall zu verbinden, daß der Arbeitnehmer vor einem bestimmten Termin des folgenden Jahres kündigt. An dieser Rechtsprechung muß festgehalten werden. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Weihnachtsgratifikation vertrage ihrem Wesen nach und damit institutionell derartige Vorbehalte nicht, geht fehl. Die Weihnachtsgratifikation ist zwar in mancherlei Beziehung von der Rechtsordnung institutionell anerkannt. Es ist heute allgemeine Ansicht, daß sie, auch wenn sie freiwillig gewährt wird, Arbeitsvergütung und keine Schenkung ist (vgl. statt aller: BAG AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 69 zu Art. 3 GG; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl., 1961, § 32 IV 1 S. 410 zu Fußnote 37; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. 1, 6. Aufl., 1959, § 42 IV 1 S. 281 Fußnote 38). Bei ihrer Gewährung müssen die Regeln des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes (vgl. statt aller: BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Gratifikation; Hueck-Nipperdey, aaO, § 42 IV 2 c S. 284 ff.) ebenso beachtet werden wie das Grundrecht der Gleichberechtigung der Geschlechter (Art. 3 Abs. 2 GG) und das Verbot der Bevorzugung und der Benachteiligung im Sinne von Art. 3 Abs. 3 GG (vgl. BAG AP Nr. 69 zu Art. 3 GG). Sie ist nach näherer Maßgabe des § 850 a Ziffer 4 ZPO unpfändbar, und sie genoß in der Vergangenheit besondere steuerliche Vergünstigungen (vgl. z. B. § 3 Ziffer 17 EStG 1957). Diese auch nur in einzelner Beziehung gegebene institutionelle Ausgestaltung der Weihnachts-

- 5 -



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



gratifikation beseitigt/^{jedoch}keineswegs den Grundsatz der Vertragsfreiheit. Wenn ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, eine Weihnachtsgratifikation zu gewähren, er aber freiwillig eine solche seinen Arbeitnehmern zukommen läßt, ist er nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit auch in der Lage, bei der freiwilligen Gewährung einen Rückzahlungsvorbehalt der hier in Rede stehenden Art zu vereinbaren. Darin liegt auch nicht ohne weiteres eine mit § 122 Satz 2 GewO, § 133 aa Abs. 1 Satz 1 GewO, § 67 Abs. 1 Satz 1 HGB unvereinbare Kündigungserschwerung. Das ist in BAG 9, 250 252, 253 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation bereits ausführlich dargelegt worden, worauf hier verwiesen werden kann. Der Arbeitgeber hat vielmehr bei der Vereinbarung eines solchen Rückzahlungsvorbehaltes nur die Grenzen zu beachten, die ihm durch §§ 134, 138 BGB und durch seine Fürsorgepflicht gezogen sind (vgl. auch BAG AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation). Rechtslehre und Rechtsprechung haben demgemäß die Ansicht des Senates auch im Grundsätzlichen fast einhellig gebilligt (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl., 1961, § 49 IV 1 S. 716 zu Fußnote 41; Herschel, AuR 1961, 32; Molitor, AR-Blattei, Kündigung VII Entscheidungen 4; Hefermehl, Anm. zu AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation; G. Hueck, Anm. zu AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation; Schlessmann, Betrieb 1960, 1335 1338; Schmidt, Betrieb 1961, 1355 ff.; Falkenstein, Betrieb 1962, 570; Wlotzke, BABl. 1960, 649 652; Hohn, Ziffer III 4 der Beilage 29 zu BB 1961; Gumpert, BB 1961, 1202; Trieschmann, AuR 1962, 137 ff. 144 ff.; LAG Baden-Württemberg (Tübingen), BB 1961, 1009; LAG Hamm, BB 1961, 1010 und BB 1962, 49; LAG Düsseldorf, BB 1961, 1166; LAG Düsseldorf (Köln), BB 1961, 1274; LAG Berlin, BB 1961, 1202; Arbeitsgericht Hamburg, BB 1960, 1131 und BB 1961, 1166; vgl. auch ArbG Mannheim, BB 1961, 1089; zweifelnd anscheinend Marienhagen, BB 1962, 49 ff.).

3. Der Senat hat aber auch in seinen Entscheidungen in BAG 9, 250 255 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation und



- 6 -

AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation bereits nachdrücklich darauf hingewiesen, daß derartige Rückzahlungsklauseln keineswegs für den Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnen, einen Gratifikationsempfänger für unbestimmte oder ungebührlich lange Zeit der Rückzahlungspflicht für den Fall der Kündigung zu unterwerfen. Auch an diesem Grundsatz ist festzuhalten.

Das durchaus legale Anliegen des Arbeitgebers, unter finanziellen Opfern mit einer unter Rückzahlungsvorbehalt gewährten freiwilligen Weihnachtsgratifikation eine stärkere Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb zu erreichen, muß dann weichen, wenn die Einhaltung des Rückzahlungsvorbehaltes dem Arbeitnehmer nicht mehr zuzumuten ist. Der Arbeitgeber darf wegen seiner Fürsorgepflicht den Arbeitnehmer nicht überfordern. Betriebstreue läßt sich aus der Natur der Sache heraus nicht unbeschränkt oder ungebührlich lange allein mit einem einmaligen finanziellen Opfer des Arbeitgebers durchsetzen, wenn – wie hier – beide Parteien während der in der Rückzahlungsklausel vorgesehenen Zeit trotzdem noch kündigen können. Ein Arbeitgeber, der auf längere Zeit Betriebstreue seiner Arbeitnehmer erreichen will, muß entweder eine Treueprämie versprechen und diese erst nach Ablauf der Zeit auszahlen, für die sie versprochen ist, oder er muß den Weg gehen, daß er mit seinen Arbeitnehmern längere beiderseitige Kündigungsfristen vereinbart, die beide Teile aneinander binden. Tut der Arbeitgeber das nicht, und erstrebt er die Betriebsbindung der Arbeitnehmer mit einer Gratifikation der hier in Rede stehenden Art, obwohl beide Parteien innerhalb der in der Rückzahlungsklausel vorgesehenen Frist noch kündigen können, so ist der Arbeitnehmer stets oder doch häufig der Versuchung ausgesetzt, nach einer gewissen für ihn bei Empfangnahme der Gratifikation nicht überschaubaren Zeit das in der Gratifikationsgewährung liegende finanzielle Opfer des Arbeitgebers nicht mehr zu bewerten. Er kündigt dann aus den verschiedensten Gründen (Betriebsklima, bessere Arbeitsangebote seitens anderer Arbeitgeber und dgl.) dennoch und gerät dann oft in unangenehme Drucksituationen, weil er

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

- 7 -



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



die Weihnachtsgratifikation inzwischen verausgabt hat. Deshalb dürfen derartige Rückzahlungsklauseln nur eine für den Arbeitnehmer zumutbare, insbesondere überschaubare Zeit umfassen. Rückzahlungspflichten für eine unüberschaubare Zeit sind dagegen wegen Verstoßes gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, aber auch aus dem Gesichtspunkt der objektiven Gesetzesumgehung (vgl. BAG Gr. S 10, 65 707 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) unwirksam, weil mit ihnen eine Vertragsgestaltung vorgenommen wird, für die im Gefüge der Grundsätze des deutschen Arbeitsrechts ein verständiger Arbeitgeber keine sachliche Rechtfertigung beanspruchen kann. Die Rechtslehre und Rechtsprechung stehen, wenn auch mit teilweise anderen Begründungen, jedenfalls im Ergebnis und im Grundsätzlichen auf dem gleichen Standpunkt (vgl. Herschel, AuR 1961, 32; Molitor, AR-Blattei, Kündigung VII, Entscheidungen 4; Hefermehl, Anm. zu AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation; G. Hueck, Anm. zu AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation; Schlessmann, Betrieb 1960, 1335 13387; Schmidt, Betrieb 1961, 1355 ff.; Hohn, Ziffer III 4 der Beilage 29 zu BB 1961; Gumpert, BB 1961, 1202; Trieschmann, AuR 1962, 137 ff. 144 ff.; LAG Baden-Württemberg (Tübingen), BB 1961, 1009; LAG Hamm, BB 1961, 1010 und BB 1962, 49; LAG Düsseldorf, BB 1961, 1166; LAG Düsseldorf (Köln) BB 1961, 1274; LAG Berlin, BB 1961, 1202; ArbG Hamburg, BB 1960, 1131 und BB 1961, 1166; vgl. auch Nikisch, aaO, § 49 IV 1 S. 716 zu Fußnote 14; zweifelnd Marienhagen, BB 1962, 49 ff.; a.A.: Falkenstein, Betrieb 1962, 570).

4. Welche Zeit für den Arbeitnehmer in diesem Sinne zumutbar ist, hängt namentlich davon ab, wie hoch die Gratifikation ist. Einem Arbeitnehmer, der eine eindrucksvolle Gratifikation erhält, ist durchaus zuzumuten, die ihm zustehenden Kündigungsmöglichkeiten innerhalb der in der Rückzahlungsklausel vorgesehenen Zeit nicht auszuüben, falls er die Gratifikation behalten will. Ein Arbeitnehmer dagegen, der nur eine geringe Gratifikation erhält, wird unter Umständen mit einer einen längeren Zeitraum umfassenden Rückzahlungsklausel regelmäßig überfordert.



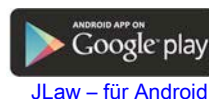
Für die Frage, wann eine Rückzahlungsklausel nach diesen Maßstäben zumutbar und gültig oder unzumutbar und daher ungültig ist, muß in Rechnung gestellt werden, daß bei der Gegensätzlichkeit der Interessenlagen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beurteilung dieser Frage oft interessenbetont und daher sehr unterschiedlich ist. Auch die zu dieser Frage ergangenen Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte und die vorliegenden Äußerungen der Lehre kommen im einzelnen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen (vgl. LAG Baden-Württemberg (Tübingen), BB 1961, 1009; LAG Hamm, BB 1961, 1010 und BB 1962, 49; LAG Düsseldorf, BB 1961, 1166; LAG Düsseldorf (Köln), BB 1961, 1274; LAG Berlin, BB 1961, 1202; ArbG Hamburg, BB 1960, 1131 und 1961, 1166; ArbG Mannheim, BB 1961, 1089; vgl. Hohn, Ziffer III 4 der Beilage 29 zu BB 1961; Gumpert, 1961, 1202; Trieschmann, AuR 1962, 137 ff. [144 ff.]). Um der damit gegebenen uneinheitlichen Rechtsprechung und der Unsicherheit im praktischen Arbeitsleben zu begegnen, hält der Senat es für geboten, seine Auffassung darüber darzulegen, wann - von den Besonderheiten des Einzelfalles abgesehen - in aller Regel derartige Rückzahlungsklauseln als gültig bzw. als ungültig anzusehen sind. Dabei hat er allerdings nur die F ä l l e in Betracht gezogen, in denen die Weihnachtsgratifikation sich höchstens bis zur Höhe eines Monatsbezugs des Arbeitnehmers beläuft. Er hat nicht die Fälle berücksichtigt, in denen höhere Gratifikationen gewährt werden, weil diese Fälle nicht typisch sind. Der Senat geht für die von ihm in Betracht gezogenen Normalfälle von folgenden Erwägungen aus:

a) Erhält der Arbeitnehmer einen M o n a t s b e z u g , und hat er bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres nur e i n e Kündigungsmöglichkeit, wie das z. B. nach § 66 HGB in der Regel für Handlungsgehilfen der Fall ist, dann ist ihm in aller Regel zuzumuten, diese eine Kündigungsmöglichkeit auszulassen, wenn er die Gratifikation behalten will (vgl. den in BAG 9, 250 ff. = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation entschiedenen Fall).

b) Erhält der Arbeitnehmer einen Monatsbezug, und hat er bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres mehrere Kündigungsmöglichkeiten, dann ist ihm wegen der Höhe der ihm gewährten Weihnachtsgratifikation regelmäßig zuzumuten, den Betrieb erst nach dem 31. März zum nächstzulässigen Kündigungstermin zu verlassen, wenn er die Gratifikation behalten will. In einem solchen Fall kann also der Arbeitnehmer, ohne zur Zurückzahlung der Gratifikation verpflichtet zu sein, zwar schon vor dem 31. März kündigen, jedoch nicht in der Weise, daß das Arbeitsverhältnis bereits mit dem 31. März endet.

c) Erhält der Arbeitnehmer einen Betrag, der 100,-- DM übersteigt, jedoch nicht einen Monatsbezug erreicht, so ist es ihm aus Gründen der Vertragstreue in aller Regel immer noch zuzumuten, eine Rückzahlungsklausel einzuhalten, die bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres reicht. In diesem Falle kann also der Arbeitnehmer mit Ablauf des 31. März auf Grund einer von ihm vorher ausgesprochenen Kündigung ausscheiden, ohne mit der Rückzahlungspflicht belastet zu sein.

d) Erhält der Arbeitnehmer als Weihnachtsgratifikation nur einen Betrag, der 100,-- DM nicht übersteigt und sich damit nur auf einen Betrag beläuft, den die Steuergesetzgebung jedem Arbeitnehmer ohne Rücksicht darauf, ob er Weihnachtsgeld erhält oder nicht, als lohnsteuerfreien Betrag beläßt (vgl. § 3 Ziffer 17 EStG 1960 in der Fassung von Art. 1 Ziffer 2 des Gesetzes vom 27. Dezember 1960 - BGBl. I, 1077 - und § 3 Ziffer 17 EStG 1961 in der Fassung vom 15. August 1961 - BGBl. I, 1255 ff.), so kann damit regelmäßig überhaupt keine Rückzahlungsklausel verbunden werden. In einem solchen Fall wird die Zuwendung aus Anlaß des Festes für zusätzliche Ausgaben so schnell und leicht verbraucht, daß es für den Arbeitnehmer unzumutbar erscheint, auf sie bei seinen Kündigungsentscheidungen noch Rücksicht zu nehmen und sich mit Rückzahlungspflichten für die Zukunft zu belasten.



- 10 -

5. Für die im vorliegenden Verfahren zu entscheidenden Fälle war daher die Rückzahlungsklausel unverbindlich, weil den Klägern weniger als 100,-- DM als Weihnachtsgratifikation gewährt worden sind. Es spricht eine Vermutung dafür, daß die Beklagte bei Kenntnis der Nichtigkeit der Rückzahlungsvereinbarungen die Gratifikationen ohne Rückzahlungsvorbehalt gezahlt hätte (§ 139 BGB). Denn die Beklagte hatte ausweislich des Akteninhaltes vor dem Jahre 1960 ebenfalls freiwillige Weihnachtsgratifikationen gezahlt und dabei keinen Rückzahlungsvorbehalt gemacht.

Demnach konnte die Beklagte von den Klägern bei deren Ausscheiden die gewährten Gratifikationen nicht zurückfordern und auch nicht mit einem Rückforderungsanspruch gegen die restlichen Lohnforderungen der Kläger aufrechnen, und das Landesarbeitsgericht hat daher die Beklagte zu Recht zur Zahlung der Restlohnforderungen verurteilt. Das zwingt zur Zurückweisung der Revisionen der Beklagten.

gez. Dr. Dr. Boldt

Dr. Schröder

Dr. Stumpf

Dr. Dr. Schneider

Röglin



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

