

11. Juni 1964

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

72

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsatz:

Gewährt ein Arbeitgeber einem Arbeiter freiwillig eine Weihnachtsgratifikation, die 100,-- DM übersteigt, aber einen Monatsverdienst des Arbeiters nicht erreicht, und verpflichtet der Arbeiter sich zur Zurückzahlung der Gratifikation, falls er vor dem 31. März des darauffolgenden Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, so muß der Arbeiter die erhaltene Gratifikation in vollem Umfang dem Arbeitgeber erstatten. Ihm steht kein sog. "Sockelbetrag" von 100,-- DM zu.

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

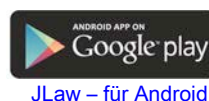
Aktenzeichen: 5 AZR 472/63

Urteil des BAG vom 11. Juni 1964

LAG Düsseldorf



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



Im Namen des Volkes!

Urteil

5_AZR_472/63

7 Sa 382/63 Düsseldorf
7 Sa 273/63 Düsseldorf
3 Sa 210/63 Niedersachsen
2 Sa 287/63 Düsseldorf (Köln)
3 Sa 285/63 Frankfurt/Main
5 Sa 389/63 Düsseldorf
3 Sa 129/63 Düsseldorf (Köln)

verkündet
am 11. Juni 1964

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen



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](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 11. Juni 1964 durch den Senatspräsidenten Prof. Dr.Dr.Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Auffarth sowie die Bundesarbeitsrichter Dr.Dr.Schneider und Schumacher für Recht erkannt:

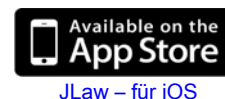
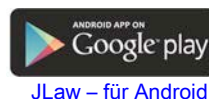
- I. Die Revision des Klägers zu 1) gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts - 7.Kammer - in Düsseldorf vom 5. September 1963 - 7 Sa 382/63 - wird zurückgewiesen.
- II. Die Revision des Klägers zu 2) gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts - 7.Kammer - in Düsseldorf vom 5. September 1963 - 7 Sa 273/63 - wird zurückgewiesen.
- III. Die Revision des Klägers zu 3) gegen das Urteil der III.Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Juni 1963 - 3 Sa 210/63 - wird zurückgewiesen.
- IV. Die Revision des Klägers zu 4) gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf - 2.Kammer in Köln - vom 10. Oktober 1963 - 2 Sa 287/63 - wird zurückgewiesen.
- V. Die Revision des Klägers zu 5) gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main - Kammer 3 - vom 23. Oktober 1963 - 3 Sa 285/63 - wird zurückgewiesen.
- VI. Die Revision des Klägers zu 6) gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Düsseldorf vom 6. Januar 1964 - 6 Sa 389/63 - wird zurückgewiesen.
- VII. 1) Auf die Revision der Beklagten zu 7) wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf - 8.Kammer in Köln - vom 31. Mai 1963 - 8 Sa 129/63 - insoweit aufgehoben, als es die Berufung der Beklagten zu 7) wegen eines Betrages von 100,-- DM zurückgewiesen und über die Kosten entschieden hat.
2) Auf die Berufung der Beklagten zu 7) wird das Urteil des Arbeitsgerichts in Köln vom 8.März 1963 - 8 Ca 40/63 - wie folgt abgeändert:
Die Klage wird in vollem Umfang abgewiesen.
3) Die Klägerin zu 7) trägt die Kosten der I. und II. Instanz.
- VIII. Von den Kosten des Revisionsverfahrens tragen die Kläger zu 1) - 7) je 1/7.

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

5 -



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



Tatbestand:

I. 1. a) Die Kläger zu 1) - 6) erhielten als Arbeiter von ihren jeweiligen Arbeitgebern, den Beklagten zu 1) - 6), zu Weihnachten 1962 freiwillig eine Weihnachtsgratifikation, deren jeweilige Höhe sich zwischen 325,-- und 139,-- DM bewegte. Bei Empfang der Weihnachtsgratifikation verpflichteten sich die Kläger zu 1) - 6), die erhaltenen Gratifikationen an ihren Arbeitgeber zurückzuzahlen, falls sie vor einem bestimmten Termin das Arbeitsverhältnis beendeten. Im einzelnen unterschieden sich die von den Klägern eingegangenen Rückzahlungsklauseln wie folgt: Die Kläger zu 1) und 3) sollten die Weihnachtsgratifikation zurückzahlen müssen, falls sie vor dem 31. März 1963 "ausschieden", der Kläger zu 5), falls er "bis zum 31. März 1963" aus dem Arbeitsverhältnis ausscheide. Die Kläger zu 2), 4) und 6) hatten eine Rückzahlungspflicht für den Fall anerkannt, daß sie vor dem 1. April 1963 ihr Arbeitsverhältnis "kündigten".

b) Die Kläger zu 1) - 6) sind erhebliche Zeit vor dem 31. März 1963 auf Grund eigener Kündigung bei ihren Arbeitgebern ausgeschieden. Bei den Restlohnabrechnungen behielten die Beklagten zu 1) - 6) die Beträge ein, die sie den Klägern als Weihnachtsgratifikationen gewährt hatten.

2. Die Klägerin zu 7) erhielt als Arbeiterin von ihrer Arbeitgeberin, der Beklagten zu 7), zu Weihnachten 1962 freiwillig eine "vorschußweise gezahlte Treuezulage für das Jahr 1963" in Höhe von 120,-- DM. Die Klägerin zu 7) verpflichtete sich bei deren Empfang, diese Zuwendung dann zurückzuzahlen, falls sie im Laufe des Jahres 1963 aus selbstverschuldeten Gründen bei der Beklagten zu 7) ausscheide. Die Beklagte zu 7) kündigte am 21. Januar 1963 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zu 7) fristlos wegen grober Beleidigung eines Vertreters der Beklagten zu 7) durch die Klägerin zu 7). Es steht zwischen den Parteien rechtskräftig fest, daß diese fristlose Kündigung seitens der Beklagten zu 7) rechtswirksam ist. Bei der Restlohnabrechnung behielt die Beklagte zu 7) 120,-- DM vom Lohn der Klägerin zu 7) ein.



- 6 -

II. Alle Kläger haben unter Berufung auf das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 8.Kammer Köln, vom 21.August 1962 - 8 Sa 230/62 - Betrieb 1962, 1511 = BB 1963, 1258 Nr. 1919 - den Standpunkt vertreten, die Beklagten zu 1) - 7) müßten den Klägern wenigstens einen sog. "Sockelbetrag" der Gratifikation bzw. des Treueprämienvorschusses in Höhe von 100,-- DM deshalb belassen, weil nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit einer freiwillig gewährten Gratifikation oder einer sonstigen freiwilligen Zuwendung in Höhe bis zu 100,-- DM eine Rückzahlungsklausel überhaupt nicht verbunden werden könne. Soweit es die Revisionsinstanz interessiert, haben die Kläger zu 1) - 7) von ihren jeweiligen Arbeitgebern, den Beklagten zu 1) - 7), Zahlung dieses Sockelbetrages in Höhe von jeweils 100,-- DM verlangt.

III. Die Kläger zu 1) - 6) sind in der Vorinstanz unterlegen, während die Klägerin zu 7) vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 8.Kammer in Köln, mit ihrem Zahlungsbegehren Erfolg hatte.

In der Revisionsinstanz verfolgen die Kläger zu 1) - 6) ihr Zahlungsbegehren und die Beklagte zu 7) ihr Begehren auf Klageabweisung weiter.

Der Senat hat die bisherigen Einzelprozesse zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung miteinander verbunden.

Entscheidungsgründe:

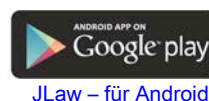
A. Es dient der Klarstellung, folgendes vorweg zu erörtern:

I. Die Kläger zu 1) - 6) haben freiwillig gewährte "Weihnachtsgratifikationen" unter Rückzahlungsvorbehalt erhalten. Die Klägerin zu 7) erhielt zu Weihnachten 1962 freiwillig von der Beklagten zu 7) eine "vorschußweise Treuezulage für das Jahr 1963" mit einem Rückzahlungsvorbehalt von einem Jahr. Nach dem Urteil des erkennenden Senats vom 6. Dezember 1963 - 5 AZR 169/63 - AP Nr. 28 zu

- 7 -



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



§ 611 BGB Gratifikation - ist ein solcher freiwilliger Vorschuß auf eine Treueprämie mit Rückzahlungsvorbehalt von einem Jahr nach denselben Grundsätzen zu behandeln wie eine freiwillig gewährte Weihnachtsgratifikation mit entsprechendem Rückzahlungsvorbehalt. Das hat der erkennende Senat aaO eingehend ausgeführt, worauf hiermit zur Vermeidung von Wiederholungen verwiesen werden kann. Deshalb wird nachfolgend aus Gründen der Vereinfachung der Darstellung und Sprache nur von "Weihnachtsgratifikationen unter Rückzahlungsvorbehalt" gesprochen; die vorschußweise Treuezulage wird nicht mehr besonders erwähnt.

II. Bei den Klägern zu 1) - 7) handelt es sich um Arbeitnehmer, die eine Weihnachtsgratifikation von mehr als 100,-- DM erhalten haben, bei denen aber die Gratifikationen nicht einen Monatsverdienst erreichten. Nach der Rechtsprechung des Senats (statt aller: BAG 13, 129 ff. [136] = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation; AP Nr. 23 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 13, 204 [209, 210] = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 3. Oktober 1963 - 5 AZR 456/62 - AP Nr. 27 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 3. Oktober 1963 - 5 AZR 131/63 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Gratifikation; Urteil vom 6. Dezember 1963 - 5 AZR 169/63 - AP Nr. 28 zu § 611 BGB Gratifikation) konnte bei diesen Größenordnungen eine Rückzahlungsklausel gültig nur mit dem Inhalt vereinbart werden, daß die Arbeiter die Gratifikation behalten durften, wenn sie bis zum 31. März 1963 im Betrieb verblieben. Für die Kläger zu 2), 4), 5) und 6) sollte nach den getroffenen Abmachungen aber die Rückzahlungsklausel auch dann noch wirken, wenn diese Kläger vor dem 31. März 1963 kündigten bzw. bis zum 31. März 1963 ausschieden, für die Klägerin zu 7) sollte sie sogar noch wirken, wenn sie im ganzen Jahr 1963 aus selbstverschuldeten Gründen ausschied. Diese Rückzahlungsklauseln sind insoweit ungültig, als sie eine weitergehende Betriebsbindung anstreben, als von dem erkennenden Senat aaO für Fälle der hier in Rede stehenden Art gebilligt worden ist. Es spricht eine Vermutung



dafür, daß sie von den Parteien dann mit dem Inhalt gewollt waren, die Arbeitnehmer dürften die Gratifikation behalten, wenn sie bis zum 31. März 1963 im Betrieb verblieben (§ 139 BGB). Alle sieben hier in Betracht kommenden Arbeiter sind aber erheblich vor dem 31. März 1963 ausgeschieden. Zur Vereinfachung der Darstellung wird nachfolgend stets davon gesprochen, die Arbeiter hätten sich verpflichtet, die erhaltene Gratifikation zurückzuzahlen, wenn sie vor dem 31. März 1963 ausschieden.

B. Zur Frage des " S o c k e l b e t r a g e s ", von dessen Beurteilung nach Ausklammerung der oben zu A genannten Besonderheiten die Entscheidung aller sieben Fälle dann ausschließlich noch abhängt, ergeben sich folgende Überlegungen, die im Endergebnis zur V e r n e i n u n g eines Anspruches der Kläger zu 1) - 7) auf Belassung eines "Sockelbetrages" führen.

I. A n s p r u c h s g r u n d l a g e für die Erstattungs- und Verrechnungsbegehren der Beklagten zu 1) - 7) sind die mit den einzelnen Arbeitnehmern - ausdrücklich oder konkludent -geschlossenen V e r t r ä g e, in denen sich die Kläger zu 1) - 7) verpflichteten, die erhaltenen Gratifikationen zu erstatten, wenn sie vor dem 31. März 1963 bei den Arbeitgebern ausschieden. Diese Verträge gehen nach Wortlaut und Sinn davon aus, daß die Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden die Gratifikation v o l l erstatten müssen. Es ist aus keiner der Absprachen ersichtlich, daß den Arbeitnehmern bei vorzeitigem Ausscheiden ein "Sockelbetrag" von 100,-- DM verbleiben solle. Demnach hatten die vereinbarten Rückzahlungsklauseln zum Inhalt, daß bei vorzeitigem Ausscheiden die erhaltenen Gratifikationen in v o l l e m U m f a n g und o h n e B e l a s s u n g eines s o g. " S o c k e l b e t r a g e s " zu erstatten seien.

II. Die R e c h t s g ü l t i g k e i t einer solchen Vereinbarung auf Erstattung der vollen Gratifikation kann nicht mit der Begründung angegriffen werden, sie verstoße gegen das " W e s e n d e r G r a t i f i k a t i o n ".



1. Wie der Senat bereits in BAG 13, 129 [132,133] = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation eingehend ausgeführt hat, ist die freiwillig gewährte Weihnachtsgratifikation **k e i n I n s t i t u t**, das den Grundsatz der Vertragsfreiheit beseitigt. Deshalb ist es grundsätzlich zulässig, für eine freiwillig gewährte Gratifikation einen Rückzahlungsvorbehalt vertraglich in dem Umfang zu vereinbaren, wie er in der bereits erwähnten Rechtsprechung im einzelnen beschrieben ist. Der Arbeitgeber ist also lediglich gehalten, bei der Vereinbarung eines Rückzahlungsvorbehaltes die Grenzen zu beachten, die sich aus §§ 134, 138 BGB, aus seiner Fürsorgepflicht, aus dem Verbot der Gesetzesumgehung und aus dem Verbot unzumutbar langer Rückzahlungsklauseln ergeben.

2. Deshalb kann aus dem "**W e s e n d e r G r a t i - f i k a t i o n**" nichts gegen die Gültigkeit der hier in Betracht kommenden Rückzahlungsklauseln hergeleitet werden. Es ergibt sich im Gegenteil, daß in den letzten Jahren das Charakteristische einer freiwillig gewährten Gratifikation sich vielfach und entscheidend geändert hat:

Die freiwillig gewährte Gratifikation war bis vor einigen Jahren noch eine ausgesprochene Erscheinung der **L i b e r a - l i t ä t**, bei der die Zuwendung des Arbeitgebers nicht in einem synallagmatischen Austauschverhältnis zu Gegenleistungen des Arbeitnehmers geschah; die Leistungen des Arbeitnehmers in der Vergangenheit sollten vom Arbeitgeber mit der Gratifikation freiwillig zusätzlich belohnt werden; für die Zukunft wurden treue Dienste und Betriebstreue des Arbeitnehmers erwartet, aber nicht zur **r e c h t l i c h e n** Voraussetzung für das Behaltendürfen der Gratifikation gemacht. Der derzeitige Mangel an Arbeitskräften, das Bestreben der Arbeitgeber, der Fluktuation der Arbeitnehmer entgegenzuwirken, und das Bestreben der Arbeitnehmer, konjunkturbedingte gute Verdienstmöglichkeiten durch Arbeitsplatzwechsel auszunutzen, haben aber in neuerer Zeit immer mehr dazu geführt, daß bei der freiwilligen Gewährung von Gratifikationen das bisherige Liberalitätsmoment völlig in



- 10 -

den Hintergrund getreten und die freiwillige Gratifikation regelrecht kommerzialisiert worden ist. Die Gratifikationsgewährung wird dann, wenn Rückzahlungsklauseln vereinbart werden, in ein echtes Austauschverhältnis - do ut des - zur Betriebstreue gesetzt. Das eine - die Gratifikation - ist das Entgelt für das andere - das Verbleiben im Betrieb. Beiden Partnern solcher Absprachen ist auch zweifellos bewußt, daß der Arbeitgeber die Gratifikation dem Arbeitnehmer nur dann endgültig geben bzw. belassen will, wenn er die ausbedungene Gegenleistung, die Betriebstreue des Arbeitnehmers, dafür tatsächlich erhält. Dieses Synallagma, dieses Austauschen zwischen Gratifikation und Betriebstreue, verbietet es von einem typischen "Wesen der Gratifikation" in dem Sinne zu sprechen, daß bei ihr Liberalitätsmomente notwendigerweise gegeben sein müßten. Bei "Gratifikationen" unter Rückzahlungsvorbehalt kann man von gratificatio = Gefälligkeit und Wohltat des Arbeitgebers unter diesen Umständen gar nicht mehr sprechen. Es liegt vielmehr ein echtes kommerzielles Geschäft der Arbeitsvertragspartner vor, bei dem das Wort "Gratifikation" der Sache nach nicht mehr angebracht ist.

III. Die Rechtsgültigkeit der getroffenen Rückzahlungsvereinbarungen läßt sich auch nicht aus dem Gesichtspunkt der Verletzung der Fürsorgepflicht (1), des Gesetzesverstosses (§ 134 BGB) (2) und des Verstosses gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) (3) in Frage stellen:

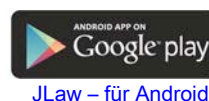
1. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verpflichtet diesen nicht, Gratifikationen zu gewähren. Wenn er Gratifikationen mit - wie hier - zumutbaren Rückzahlungsklauseln seinen Arbeitnehmern anbietet und diese sie dann annehmen, kann der Arbeitgeber nach den getroffenen Absprachen erwarten, daß die Arbeitnehmer sie ein-

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

- 11 -



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



halten, d.h. daß sie entweder im Betriebe verbleiben, wenn sie die Gratifikationen behalten wollen, oder daß sie die Gratifikationen wieder erstatten, wenn sie vorzeitig ausscheiden. Mit diesem Inhalt liegen klare Absprachen vor, aus denen jeder Teil entnehmen kann, welche Rechte und Pflichten ihm beim vereinbarten Verbleiben und beim vorzeitigen Ausscheiden zustehen bzw. obliegen. Der Grundsatz der Vertragstreue würde jeden Sinn verlieren, wenn man dem Arbeitgeber aus dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht ansinnen wollte, seine Leistung - die Gratifikation - teilweise dem anderen Teil zu belassen, obwohl der andere seine Schuld - die als Ganzes gewollte Betriebstreue - nicht erbringt.

2. Es liegt auch kein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB) vor, wenn für den Fall der Nichtwahrung der vereinbarten Betriebstreue der Arbeitnehmer verpflichtet sein soll, die Gratifikation zu erstatten. Wenn das Bundesarbeitsgericht in den oben (vgl. A I., II.) zitierten Urteilen ausgesprochen hat, neben unzumutbaren langen Rückzahlungsklauseln seien insbesondere Rückzahlungsklauseln bei Kleinstgratifikationen bis zu 100,-- DM wegen Verstoßes gegen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, aus dem Gesichtspunkt der Gesetzesumgehung und dem der unzulässigen Kündigungserschwerung ungültig, so war Schutzobjekt dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausdrücklich und erkennbar nur der Gesichtspunkt, es sei für den Arbeitnehmer unzumutbar, für geringes Entgelt - also für Kleinstgratifikationen bis zu 100,-- DM - die u.U. für den Arbeitnehmer bedeutsamen Chancen und Möglichkeiten eines Arbeitsplatzwechsels preiszugeben. Das bedeutet aber nicht, daß, wenn für eine angemessene Zeit der Betriebstreue ein adäquates Entgelt - hier also mehr als 100,-- DM für eine Betriebstreue bis zum 31. März 1963 - geboten wird, bei Nichtwahrung der Betriebstreue der Arbeitnehmer die Gratifikation dennoch teilweise behalten dürfe. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darüber, daß mit Kleinstgratifikationen keine Betriebstreue zu "erkaufen" ist, ist nur eine



typische Schutzrechtsprechung vor dem E i n g e h e n von unüberlegten und nachteiligen Rechtsgeschäften, wie sie das Arbeitsrecht auch in anderer Beziehung z.B. dann kennt, wenn jemand entgeltlos oder gegen Kleinstentgelt eine Wettbewerbsklausel eingeht (vgl. § 74 Abs. 2, § 75 d HGB). Soweit die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aber die Vereinbarung von Rückzahlungsklauseln in den Fällen gestattet, in denen der Arbeitgeber keine Kleinstgratifikationen, sondern adäquate Gratifikationen von mehr als 100,-- DM bezahlt, gilt das, was die Parteien vereinbart haben; das müssen sie dann auch gegen sich gelten lassen. Der Inhalt der Vereinbarungen geht aber dahin, daß die g e s a m t e g e w ä h r t e G r a t i f i k a t i o n das Entgelt für die Wahrung einer als Einheit gedachten Mindestbetriebstreue sein soll. Derartige Vertragsabsprachen verstoßen nicht gegen das Verbot der Gesetzesumgehung und der unzulässigen Kündigungserschwerung.

3. Derartige Rückzahlungsklauseln enthalten erst recht keinen S i t t e n v e r s t o ß im Sinne von § 138 Abs. 1 BGB. Denn es verstößt nicht gegen das ethische Minimum, wenn dem Arbeitnehmer zugemutet wird, erhaltene Gratifikationen in vollem Umfang zu erstatten, wenn er solche maßvollen Betriebsbindungsabreden nicht einhält, wie sie nach der Rechtsprechung des Senats als gültig nur in Frage kommen.

Soweit die Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang geltend machen, zu Weihnachten werde die erhaltene Gratifikation regelmäßig für die Gestaltung des Festes mindestens in Höhe von 100,-- DM ausgegeben und es sei für sie mißlich, im Falle des vorzeitigen Ausscheidens ausgegebenes Geld erstatten zu müssen, ist das kein beachtlicher Gesichtspunkt. Es entspricht keineswegs der Wirklichkeit, daß das Weihnachtsfest für vernünftige Menschen der Anlaß sein könnte, alle sachlichen Überlegungen und rechtlichen Rücksichten und Bindungen außer acht zu lassen. Jedem Arbeitnehmer ist heutzutage auch aus Anlaß des Weihnachtsfestes ohne weiteres zuzumuten, seine Überlegungen darauf zu erstrecken, inwieweit er ohne Furcht vor künftiger finanzieller Bedrängnis etwas zusätzlich ausgeben kann und inwieweit das nicht der Fall ist. Die gegen-



teiligen Ausführungen der Arbeitnehmer in den vorliegenden Rechtsstreitigkeiten übertreiben und stellen es so dar, als ver falle die Arbeitnehmerschaft zum Weihnachtsfest in einen Zustand der Unüberlegtheit und der finanziellen Unvernunft. Derartige Umstände sind jedenfalls nicht die Regel, und Arbeitnehmer, die sich unvernünftig verhalten, verdienen keinen Schutz.

IV. Die Rechtsgültigkeit der hier vorliegenden Parteiver einbarungen verstößt auch nicht gegen den aus § 242 BGB sich ergebenden Grundsatz der arbeitsrechtlichen G l e i c h b e h a n d l u n g oder gar gegen den G l e i c h h e i t s s a t z des Art. 3 Abs. 1 GG.

1. Die Kläger zu 1) - 7) haben zu diesem Gesichtspunkt ausgeführt, wenn Arbeitnehmer, die Kleinstgratifikationen bis zu 100,-- DM erhalten, nach der Rechtsprechung des Senats überhaupt keine Rückzahlungsklauseln zu beachten hätten, dann müßten die Arbeitnehmer, die mehr als 100,-- DM erhalten und dabei eine Rückzahlungsklausel eingehen, bei Nichtwahrung der vereinbarten Betriebstreue mindestens so stehen, wie die Empfänger von Kleinstgratifikationen bis zu 100,-- DM; deshalb stehe ihnen 100,-- DM als Sockelbetrag zu.

2. Diese Argumentation geht fehl: Der Arbeitnehmer, der mehr als 100,-- DM Gratifikation unter einer Rückzahlungsklausel erhält, ist nicht mehr mit dem Empfänger von Kleinstgratifikationen zu vergleichen, und zwar aus folgenden Gründen:

a) Den Empfängern von Kleinstgratifikationen ist die Wahrung einer Rückzahlungsklausel wegen der Geringfügigkeit der Gratifikation nicht zuzumuten. Dem Empfänger größerer Gratifikationen dagegen ist die Wahrung einer bestimmten Betriebstreue durchaus zumutbar.

b) Der Empfänger von Kleinstgratifikationen kann auch durch ein Verbleiben im Betrieb seine finanzielle Position nicht verbessern. Ihm bleibt dafür immer nur eine Kleinstgratifikation. Der Empfänger größerer Gratifikationen kann dagegen seine Betriebstreue in Geld umsetzen, er kann für sein Verbleiben im Betrieb während der Dauer eines Vierteljahres einen Betrag verdienen, der eine Kleinstgratifikation übersteigt.



- 14 -

Diese Unterschiede sind so bedeutsam, daß daran eine verschiedene Behandlung der Empfänger von Kleinstgratifikationen und der Empfänger größerer Gratifikationen ohne Verstoß gegen den Gleichbehandlungs- und Gleichheitsgrundsatz der Sache nach anknüpfen darf.

V. Soweit die Arbeitnehmer der vorliegenden Prozesse noch anführen, ein Arbeitgeber könne durch eine geringfügige Überschreitung der Grenze für Kleinstgratifikationen - z.B. durch Zahlung von 101, 105, 110,-- DM - sich billig Betriebs-treue "erkaufen", während ihm das bei Kleinstgratifikationen bis zu 100,-- DM verwehrt sei, und darin liege die Gefahr des M i ß b r a u c h e s von rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten, rechtfertigt das keine andere Beurteilung als die bisher vertretene:

1. In den vorliegenden Fällen betrugen die Gratifikationen für die Kläger zu 1) - 7) 325, 210, 282, 233, 155, 139 und 120,-- DM.

2. In den beiden zuletzt genannten Fällen, in denen die Gratifikationen 139,-- und 120,-- DM betrugen, ist die Überschreitung der Grenze für Kleinstgratifikationen nicht erheblich, aber immerhin doch auch nicht völlig unbedeutend, Hier muß aber folgendes gelten:

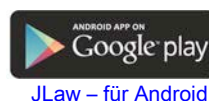
a) Es ist nichts Ungewöhnliches, daß aus Gründen der P r a k t i k a b i l i t ä t und aus Gründen der g e n e - r a l i s i e r e n d e n B i l l i g k e i t die Rechtsordnung bestimmte Grenzen vorsieht, denen ein Rechtsgeschäft genügen muß, wenn es wirksam sein soll. Hier sind wiederum die Vorschriften über die Mindestsätze der Karenzentschädigung für ein Wettbewerbsverbot mit einem Handlungsgehilfen (§ 74 Abs. 2, § 75 d HGB) als Beispiel zu nennen. In manchen Fällen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts wird die Steuerlast und die Sozialversicherungspflicht ebenfalls an die Erreichung eines bestimmten Mindestverdienstes geknüpft.

b) Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen und können diesen Erscheinungen der P r a k t i k a b i l i t ä t und der g e n e r a l i s i e r e n d e n B i l l i g k e i t auf

- 15 -



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



dem Felde des Massenarbeitsrechtes Rechnung tragen. Der Senat hat in dem Urteil vom 3. Oktober 1963 - 5 AZR 131/63 - (demnächst) AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Gratifikation - ausdrücklich und eingehend zum Ausdruck gebracht, daß das einfallsreiche - konjunkturbedingte - Ringen der Arbeitgeber um die Erzielung möglichst großer Betriebsbindungen der Arbeitnehmer und das - ebenso einfallsreiche und konjunkturbedingte - Ringen der Arbeitnehmer um möglichst geringe Kündigungserschwerungen aus Gründen der **R e c h t s s i - c h e r h e i t** nur noch schwer mit den Mitteln der **F a l l j u s t i z**, sondern überwiegend mit einer generalisierenden Betrachtung zu meistern ist. Den Beteiligten des Arbeitslebens - Arbeitgebern und Arbeitnehmern - ist durchaus zuzumuten, dem Gesichtspunkt der Praktikabilität und der generalisierenden Billigkeit dadurch Rechnung zu tragen, daß sie bestimmte von der höchstrichterlichen Rechtsprechung aufgezeigte Abgrenzungen für die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln hinnehmen und sich darauf einrichten.

VI. **Z u s a m m e n g e f a ß t** ergibt sich somit, daß kein Gesichtspunkt ersichtlich ist, der die Annahme eines "Sockelbetrages" zugunsten der Kläger zu 1) - 7) der vorliegenden Rechtsstreitigkeiten rechtfertigen könnte.

Die bisherige Rechtsprechung des Senats hat auch nie einen Sockelbetrag in Betracht gezogen. Die ganze Skala, die die Rechtsprechung des Senats für Einzelfälle von Gratifikationszahlungen unter Rückzahlungsvorbehalt aufgestellt hat (vgl. oben A II.), geht erkennbar davon aus, daß dem Arbeitnehmer, der die vereinbarte Bindung nicht einhält, kein Sockelbetrag zusteht. In dem Urteil vom 3. Oktober 1963 - 5 AZR 131/63 - (demnächst) AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Gratifikation - hat der Senat zudem - wenn auch nur mit kurzer Begründung - den Sockelbetrag ebenfalls ausdrücklich abgelehnt.



- 16 -

Das führt zur Zurückweisung der Revision der Kläger
zu 1) - 6) und zum Erfolg der Revision der Beklagten zu 7).

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Auffarth

Dr. Schneider Schumacher



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)