

Für das Nachschlagewerk!	Ja	
Für die Fachpresse!	Ja	
Für die amtliche Sammlung!	Nein	1969

127

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, § 139; BetrVG § 59

Leitsatz:

Beruhet die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Drittels einer Monatsvergütung sowohl auf Tarifvertrag als auch auf Betriebsvereinbarung, und scheidet der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch zum 31. März des folgenden Jahres aus, so hat er gemäß der tariflichen Rückzahlungsklausel die Gratifikation zurückzuerstatten, auch wenn die entsprechende Rückzahlungsklausel der Betriebsvereinbarung unwirksam ist.

Aktenzeichen: 5 AZR 48/69

Urteil des BAG vom 9. Oktober 1969 LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 48/69

5 Sa 377/68 Düsseldorf

Verkündet
am 9. Oktober 1969

gez. Weinrich.

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

127

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Oktober 1969 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Schneider und Döring für Recht erkannt:

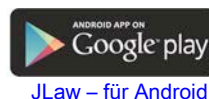
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. August 1968 - 5 Sa 377/68 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1951 als Straßenbahnfahrer tätig. Er löste das Arbeitsverhältnis durch eigene Kündigung zum 31. März 1968. Die Beklagte behielt von dem Lohn des Klägers für den Monat März ein Drittel, nämlich 296,31 DM, weil nach ihrer Ansicht der Kläger verpflichtet war, wegen seines Ausscheidens zum 31. März 1968 in dieser Höhe das im Vorjahr gewährte 13. Monatsgehalt zurückzuzahlen.

Über die Zahlung des 13. Monatsgehalts besteht bei der Beklagten eine Betriebsvereinbarung vom 14. Mai 1965, die u.a. folgende Bestimmungen enthält:

"... ,

§ 1

Anstelle des bisher gezahlten Weihnachts- und Urlaubsgeldes zahlt die R B gesellschaft AG ein 13. Monatsgehalt, das in 2 Raten zur Auszahlung kommt.

...

Das erste Drittel wird am 15.6. (Angestellte) bzw. 25.6. (Lohnempfänger) gezahlt; die restlichen zwei Drittel kommen am 15.11. (Angestellte) und am 25.11. (Lohnempfänger) des jeweiligen Jahres zur Auszahlung.

...

§ 8 (in der Fassung vom 6. Juni 1967)

Der Anspruch auf das eine Drittel des 13. Monatsgehaltes entfällt und die bereits gezahlten Beträge sind bei Beendigung des Arbeitsvertrages in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn der Betriebsangehörige bis zum 1.10. des Jahres infolge eigenen Verschuldens oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

Der Anspruch auf die zwei Drittel des 13. Monatsgehaltes ist ebenfalls nicht gegeben und die bereits gezahlten Beträge sind ebenfalls bei Beendigung des Arbeitsvertrages in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn der Betriebsangehörige in der Zeit bis zum 1.4. des folgenden Kalenderjahres infolge eigenen Verschuldens oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

§ 9

Es besteht zwischen den Parteien Klarheit darüber, daß auf das 13. Monatsgehalt nicht nur das bisher gezahlte

- 3 -



- 3 -

Weihnachts- und Urlaubsgeld angerechnet werden, sondern daß die Ansprüche aus den Tarifverträgen vom 24.11.1964 über die Gewährung einer Zuwendung an Arbeiter und Angestellte mit abgegolten sind. Ergänzungsverträge zu den vorgenannten Tarifverträgen vom 24.11.1964 sind immer dann abgegolten, wenn der Anspruch aus dieser Betriebsvereinbarung höher ist, als der aus den Tarifverträgen über Gewährung einer Zuwendung bzw. eines 13. Monatsgehalts.

...

Der Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an Arbeiter vom 24. November 1964 zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeerverbände und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr für die Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse durch den Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G) geregelt werden, bestimmt u.a. folgendes:

"§ 1 Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Arbeiter erhält in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung, wenn er

1. ...

2. ...

3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. März des folgenden Kalenderjahres aus seinem Ver-
schulden oder auf eigenen Wunsch ausscheidet.

...

(4) Hat der Arbeiter in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 oder des Absatzes 2 Satz 1 letzter Halbsatz die Zuwendung erhalten, so hat er sie in voller Höhe zurückzuzahlen, wenn nicht eine der Voraussetzungen des Absatzes 3 vorliegt."

Nach § 2 dieses Tarifvertrages beträgt die Zuwendung im Normalfall ein Drittel der Monatsvergütung. § 3 TV bestimmt:

"§ 3 Anrechnung von Leistungen

Wird auf Grund anderer Bestimmungen oder Verträge oder auf Grund betrieblicher Übung oder aus einem sonstigen Grunde eine Weihnachtsszuwendung oder im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest eine entsprechende Leistung gezahlt, so wird diese Leistung auf die Zuwendung nach diesem Tarifvertrag angerechnet."

Der Tarifvertrag findet unstreitig auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung.

- 4 -

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



- 4 -

Der Kläger hält die Einbehaltung des Lohnes durch die Beklagte nicht für gerechtfertigt. Seiner Auffassung nach ist die Zahlung des 13. Monatsgehaltes ausschließlich auf Grund der Betriebsvereinbarung, nicht aber auf Grund des Tarifvertrages erfolgt. Die Rückzahlungsklausel in der Betriebsvereinbarung hält er jedoch für unwirksam, wie sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergebe. Der Kläger hat daher beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 296,31 DM nebst Zinsen zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Meinung, daß die Zahlung in Höhe eines Drittels einer Monatsvergütung auf Grund des Tarifvertrages erfolgt sei. Insoweit sei auch die tarifliche Rückzahlungsklausel anzuwenden, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als wirksam anzusehen sei. Aber selbst wenn die Zahlung auf Betriebsvereinbarung beruhe, sei die dort normierte Rückzahlungsklausel im Hinblick auf die tarifliche Regelung gültig.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers kann keinen Erfolg haben.

Es kann dahinstehen, ob die an den Kläger erfolgte Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe von einem Drittel einer Monatsvergütung auf der Betriebsvereinbarung vom 14. Mai 1965 beruhte oder auf der parallelen Regelung des Tarifvertrages vom 24. November 1964. War der Tarifvertrag die maßgebende Anspruchsgrundlage, so ist die darin enthaltene Rückzahlungsklausel nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (BAG 18, 217 = AP Nr. 54 und AP Nr. 57 zu § 611 BGB Gratifikation) gültig, und der Kläger hätte keinen Anspruch darauf, die Zuwendung zu behalten, da er schon mit Ablauf des 31. März 1968 auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist (§ 1 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 4 des Tarifvertrages).

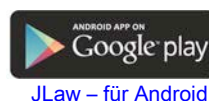
- 5 -



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



Sollte aber die Zahlung primär auf der Betriebsvereinbarung beruhen, so wäre zwar die Rückzahlungsklausel der Betriebsvereinbarung ungültig, da nach der Rechtsprechung des Senats Betriebsvereinbarungen keine weitergehenden Rückzahlungsklauseln enthalten können als Einzelarbeitsverträge, danach aber eine Betriebsbindung nur bis zum 31. März 1968 hätte verlangt werden können, nicht aber darüber hinaus (AP Nr. 63 zu § 611 BGB Gratifikation). Es ist aber davon auszugehen, daß die Partner der Betriebsvereinbarung statt der unzulässigen eine Bindungswirkung in dem zulässigen Rahmen vereinbart hätten. Der Senat hat zwar in anderen Fällen angenommen, daß diese Bindungswirkung die Zeitspanne einer einzelvertraglichen Bindung nicht überschreiten dürfe, weil die Mitglieder des Betriebsrats nicht über eine den Gewerkschaften vergleichbare Rechtsstellung verfügen und zudem Gratifikationsregelungen vielfach statt auf Betriebsvereinbarungen auf formlosen Abreden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber beruhen, für die ohnehin die für Einzelabsprachen vom Senat aufgestellten Grundsätze gelten (AP Nr. 63 und 66 zu § 611 BGB Gratifikation). Hier liegt aber ein Sonderfall vor, der allerdings entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht in dem Umstand gesehen werden kann, daß die Beklagte etwa als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes gilt. Der streitige Gratifikationsanspruch ergäbe sich nämlich jedenfalls auch aus der parallelen Bestimmung des Tarifvertrages vom 24. November 1964, falls die Tarifvereinbarung nicht bestehen würde oder wegen Verstoßes gegen § 59 BetrVG unwirksam wäre. Sowohl der Tarifvertrag (§ 3) als auch ausdrücklich die später abgeschlossene Betriebsvereinbarung (§ 9) enthalten wechselseitige Anrechnungsvorschriften, so daß die hier streitige Zuwendung in Höhe von einem Drittel einer Monatsvergütung auf keinen Fall doppelt zu zählen ist. In einem derartigen Fall kann entsprechend dem Vortrag der Beklagten davon ausgegangen werden, daß die Partner der Betriebsvereinbarung bei Kenntnis der Unwirksamkeit der betrieblichen Rückzahlungsklausel für den Teil der Zuwendung, der zugleich auf Grund des Tarifvertrages gewährt wird, sich



- 6 -

darauf beschränkt hätten, insoweit auf die tarifliche Regelung Bezug zu nehmen und nicht selbst eine zusätzliche, in ihrer rechtlichen Wirksamkeit zweifelhafte Anspruchsgrundlage zu normieren, zudem mit einer unwirksamen Rückzahlungsklausel. Der von der Revision vertretene gegenteilige Standpunkt würde zu dem merkwürdigen Ergebnis führen, daß ein Arbeitnehmer, der eine Weihnachtszuwendung nur auf Grund eines Tarifvertrages erhalten habe, diese bei Ausscheiden zum 31. März des folgenden Jahres zurückzahlen müßte, ein Arbeitnehmer, der die Weihnachtszuwendung in gleicher Höhe aber auch noch auf Grund einer zusätzlichen Betriebsvereinbarung erhielte, dagegen nicht, weil die entsprechende Rückzahlungsklausel unwirksam wäre. Das kann nicht rechtens sein. Deshalb konnte die Beklagte die Weihnachtszuwendung mit den Restlohnansprüchen des Klägers verrechnen. Das macht die Zurückweisung der Revision erforderlich.

gez. Dr. Boldt

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Schneider

Döring



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

