

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die A mtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

- Leitsätze:
1. Eine als Weihnachtsgeld oder Gratifikation vom Arbeitgeber gezahlte Sondervergütung steht nicht schon ohne weiteres unter dem Vorbehalt einer Rückzahlungsklausel. Will der Arbeitgeber eine Bindungswirkung, muß er einen dahingehenden Vorbehalt vereinbaren.
 2. Wird ein "Weihnachtsgeld als 13. Gehalt" im Arbeitsvertrag mit der Einschränkung¹ versprochen, "solange es die betrieblichen und finanziellen Belange der Firma zulassen", so ergibt sich hieraus allein noch kein Rückzahlungsvorbehalt für den Fall, daß der Arbeitnehmer alsbald nach dem Auszahlungstag aus den Diensten des Arbeitgebers ausscheidet.

Aktenzeichen: 5 AZR 494/73

Urteil des BAG vom 10. Juli 1974 LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 494/73

7 Sa 279/73 Hamm

Verkündet am
10. Juli 1974

gez. Mückel,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Juli 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Krebs für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 31. Juli 1973 - 7 Sa 279/73 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 14. März 1973 - 2 Ca 2566/72 - wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungs- und des Revisionsverfahrens.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger stand vom 6. April 1970 bis zum 14. Dezember 1972 als Kraftfahrer in den Diensten der Beklagten, die sich mit der Reinigung von Berufskleidung befaßt. Sein Monatslohn betrug zuletzt 1.150,-- DM.brutto.

Der schriftliche Anstellungsvertrag vom 15. September 1970 ist ein formularähnlicher Schreibmaschinendurchschlag; der Name des Klägers, das Eintrittsdatum und der Monatspauschalloon sind mit Schreibmaschine eingesetzt. Unter dem Vertrag steht - ebenfalls mit Schreibmaschine eingesetzt - folgender Zusatz:

"N.S.: Solange es die betrieblichen und finanziellen Belange der Firma zulassen, erhält Herr K ein Weihnachtsgeld als 13. Gehalt."

Diesen Nachsatz haben beide Parteien unterschrieben.

Am 8. Dezember 1972 erhielten die übrigen Mitarbeiter der Beklagten ihr Weihnachtsgeld. Sie unterzeichneten aus diesem Anlaß, wie auch in den früheren Jahren, ein vorgedrucktes, auch von der Beklagten gezeichnetes Schreiben, das folgenden Inhalt hat:

"An unsere Mitarbeiter!

Wir danken Ihnen für Ihre bisherige getreue Mitarbeit und überreichen Ihnen als Anerkennung ein Weihnachtsgeld in Höhe von DM

Wir hoffen, daß Ihnen diese Sonderzuwendung Veranlassung sein wird, auch fernerhin Ihre Schaffenskraft für unser Unternehmen freudig einzusetzen.

Diese Sondervergütung ist eine freiwillige Zuwendung, aus der kein gesetzlicher Anspruch abgeleitet werden kann, und wird unter der Voraussetzung gewährt, daß Sie mindestens weitere 6 Monate bei uns tätig sind.

Ferner wünschen wir Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und ein glückliches neues Jahr".

Der Kläger hat für 1972 kein Weihnachtsgeld erhalten.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger diese gleichlautenden Schreiben bei allen früheren Weihnachtsgeldzahlungen jeweils unterzeichnet. Das Formular für 1971 mit der Unterschrift des Klägers hat die Beklagte vorgelegt. Ob er auch 1970 ein Weihnachtsgeld erhalten und ein solches Formular unterschrieben hat, läßt sich den Akten nicht entnehmen.

Der Kläger verlangt, soweit es in der Revisionsinstanz noch interessiert, ein 13. Monatsgehalt für 1972.

- 3 -

Die Beklagte wehrt sich gegen diese Forderung. Sie meint, diese Sondervergütung sei eine freiwillige Zuwendung. Aus der auch vom Kläger jeweils unterzeichneten Formularquittung ergebe sich eindeutig, daß die Sondervergütung unter der Voraussetzung gewährt werde, daß der Arbeitnehmer mindestens sechs weitere Monate bei ihr tätig sei.

Das Arbeitsgericht hat unter Abweisung der Klage im übrigen die Beklagte zur Zahlung eines anteiligen 13. Gehaltes für das Jahr 1972 in Höhe von 1.102,06 DM brutto verurteilt.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der er die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils erreichen möchte.

Entscheidungsgründe:

I.

1. Das Landesarbeitsgericht führt aus, das dem Kläger in seinem Anstellungsvertrag versprochene Weihnachtsgeld trage "eindeutig den Charakter einer Gratifikation" und sei kein echter Lohnbestandteil. Dies folgert das Landesarbeitsgericht daraus, daß in die Vertragsklausel das Wort Weihnachtsgeld Eingang gefunden habe. Damit werde der Charakter dieses 13. Monatsgehaltes bestimmt. Außerdem spreche für den Gratifikationscharakter, daß die Zahlung unter einer Einschränkung stehe; der Kläger habe nach dem Vertrag die Zahlung des 13. Gehaltes nur erwarten können, solange es die betrieblichen und finanziellen Belange der Firma zuließen. Durch diese Regelung sei die Zahlung des Gehaltsanspruchs nicht nur von geleisteten Diensten abhängig gemacht worden.

Die Beklagte habe auch, indem sie den Vordruck von ihren Arbeitnehmern unterzeichnen ließ, die Zahlung des Weihnachtsgeldes unter die Bedingung gestellt, daß der Arbeitnehmer mindestens weitere sechs Monate bei ihr tätig sei. Diese von ihm selbst in der Vergangenheit akzeptierten Bedingungen der Beklagten müsse der Kläger auch jetzt gegen sich gelten lassen.

2. Bei dieser Auslegung der getroffenen Vereinbarungen ist dem Landesarbeitsgericht ein zweifacher Rechtsirrtum unterlaufen:

a) Zum einen steht eine als Weihnachtsgeld oder Gratifikation vom Arbeitgeber gezahlte Sondervergütung nicht schon ohne weiteres



unter dem Vorbehalt einer Rückzahlungsklausel. Es ist lediglich nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit statthaft, mit der Vereinbarung einer Gratifikationszahlung oder - falls vorher keine Regelung getroffen worden ist, mit der Ausschüttung - in den durch die Rechtsprechung gezogenen Grenzen eine Rückzahlungsklausel zu vereinbaren (BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation). Deshalb genügt es nicht, im Einzelfall festzustellen, der Arbeitgeber habe eine Gratifikation versprochen, sondern es muß jeweils im Wege der Auslegung geklärt werden, ob die versprochene Gratifikation mit einem Rückzahlungsvorbehalt versehen war, wie weit der Vorbehalt reicht und ob er sich in den zulässigen Grenzen hält.

Zum anderen hat das Landesarbeitsgericht übersehen, daß im Fall des Klägers bereits durch den Nachsatz auf dem Anstellungsvertrag ein 13. Monatsgehalt als Weihnachtsgeld zugesagt war, und daß die Beklagte erst später, bei der Auszahlung, den Vordruck mit der Rückzahlungsklausel unterzeichnen ließ.

b) Unter diesen Umständen hängt die Entscheidung zunächst davon ab, ob die Beklagte durch den Nachsatz auf dem Anstellungsvertrag das 13. Monatsgehalt mit oder ohne Rückzahlungsvorbehalt versprochen hat. Falls sich ergibt, daß der bei der Anstellung vereinbarte Nachsatz keinen entsprechenden Vorbehalt erkennen läßt, ist weiter zu fragen, ob durch die Unterzeichnung des Vordrucks die ursprünglich vorbehaltlos gegebene Zusage nachträglich eingeschränkt worden ist.

Da das Landesarbeitsgericht diesen Zusammenhang nicht richtig gesehen hat, mußte das angefochtene Urteil wegen Verletzung von Auslegungsgrundsätzen aufgehoben werden. Der Senat konnte nach § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO in der Sache selbst entscheiden, weil der Sachverhalt vollständig feststeht und keine weiteren Tatumstände zu ermitteln sind (ständige Rechtsprechung, vgl. BAG AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 der Gründe] m.w.N.).

II.

1a) Der Kläger stand am Auszahlungstag, dem 8. Dezember 1972, noch in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Daher kommt es nur darauf an, ob er durch einen entsprechenden Vorbehalt deshalb vom Bezug des Weihnachtsgeldes ausgeschlossen war, weil er noch im selben Jahr aus ihren Diensten ausgeschieden ist. Der Nachsatz



- 5 -

auf dem Anstellungsvertrag kann indessen nicht so verstanden werden, daß das Weihnachtsgeld unter Rückzahlungsvorbehalt stehen sollte. Da die Zusage eines "Weihnachtsgeldes als 13. Gehalt" in dem im übrigen vorformulierten Vertrag besonders eingefügt ist, und zwar ohne Einschränkung für solche Arbeitnehmer, die im ersten auf den Auszahlungstag folgenden Halbjahr ausscheiden, ist im Gegenteil anzunehmen, daß dem Kläger nach dem Vertrag das 13. Monatsgehalt zunächst ohne diese Einschränkung zustand. Auch die von der Beklagten gebrauchte Formulierung "als 13. Gehalt" spricht, von der bei Banken seit langem üblichen Praxis beeinflußt, mehr für einen echten Vergütungsbestandteil, der lediglich als Entgelt für die in der Vergangenheit geleisteten Dienste gezahlt wird.

Das von der Beklagten angeführte Urteil des Senats AP Nr. 71 zu § 611 BGB Gratifikation besagt nichts anderes. Damals hat der Senat nicht schon aus der übrigens nur mündlich gegebenen Zusage, der damalige Kläger erhalte "eine Weihnachtsgratifikation als 13. Gehalt", einen Rückzahlungsvorbehalt abgeleitet. Ein Rückzahlungsvorbehalt wurde vielmehr nur deshalb angenommen, weil bei der Zusage auf die im Betrieb üblichen Bedingungen verwiesen worden und ein Rückzahlungsvorbehalt dort üblich war; dies hatte in jenem Fall die Beweisaufnahme ergeben. Die Beklagte hat hier aber nicht vorgetragen, sie habe dem Kläger bei Abschluß des Anstellungsvertrages mitgeteilt, das versprochene Weihnachtsgeld stehe unter den bei ihr betriebsüblichen Einschränkungen.

b) Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Vorbehalt des Nachsatzes, wonach der Kläger das Weihnachtsgeld nur erhalten sollte, solange es "die betrieblichen und finanziellen Belange der Firma" zuließen. Dieser Vorbehalt trifft den Fall des Klägers nicht. Er gilt allein der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Eine Einschränkung des Weihnachtsgeldes aus betrieblichen Gründen stand aber bei der Beklagten im Jahr 1972 nicht zur Diskussion. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat sie ihren übrigen Mitarbeitern das Weihnachtsgeld ausgezahlt.

2. Folglich konnte der Kläger das Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsgehaltes nach seinem Vertrag auch für den Fall verlangen, daß sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten alsbald nach dem Aus-

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

zahlungstag endete. Daran hat sich dadurch nichts geändert, daß der Kläger beim Empfang des Weihnachtsgeldes für 1971, möglicherweise auch schon 1970, das Formular mit der Rückzahlungsklausel unterzeichnet hat.

Hierbei ist von Bedeutung, daß die Beklagte dem Kläger bei der Auszahlung des Weihnachtsgeldes ein vorgedrucktes Formular zur Unterschrift vorgelegt hat. Es kann nicht ohne weiteres angenommen werden, daß durch die Unterschrift unter ein solches allgemein verwendetes Formular die einzelvertragliche Zusage geändert wurde, wie sie der Kläger nicht formularmäßig, sondern durch einen besonders eingefügten Zusatz unter seinem Anstellungsvertrag erhalten hatte.

Es kommt hinzu, daß die Unterzeichnung des Rückzahlungsvorbehaltes verbunden war mit der Quittung für die Auszahlung des Weihnachtsgeldes. Der Kläger mußte fürchten, sein Weihnachtsgeld gar nicht oder nur unter Schwierigkeiten zu erhalten, wenn er die Unterschrift verweigerte. Dann durfte die Beklagte aber nicht annehmen, daß der Kläger durch eine solche Unterschrift nicht nur den Empfang des Weihnachtsgeldes quittieren, sondern zugleich einer Verschlechterung seiner vertraglichen Rechte zustimmen wollte.

Sie durfte dies umso weniger, als sich der Rückzahlungsvorbehalt nach dem insoweit klaren Wortlaut nur auf das Weihnachtsgeld für das Auszahlungsjahr bezog. Wenn der Kläger 1971 und 1970 nicht die Absicht hatte, alsbald auszuschcheiden, konnte er sich daher sagen, daß die Unterschrift für ihn gefahrlos war. Auch diese Überlegung spricht dafür, daß der Kläger, indem er das Formular unterschrieb, allenfalls einem Rückzahlungsvorbehalt für das Weihnachtsgeld des Auszahlungsjahres zustimmte, aber nicht darüber hinaus auch für die späteren Jahre in eine Änderung seines Anstellungsvertrages einwilligte.

3. Unter diesen Umständen muß es dabei bewenden, daß der Kläger nach den bei seiner Einstellung vereinbarten Arbeitsbedingungen ein anteiliges Weihnachtsgeld für das Jahr 1972 verlangen konnte. Deshalb war auf seine Revision das Urteil des Arbeitsgerichts wieder herzustellen.

gez.

Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Heidenreich

Krebs



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile

