

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

95

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, Fürsorgepflicht, §§ 134, 138, 139, 242; GG Art. 12 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1; HGB §§ 66, 67; GewO §§ 122, 133 aa

Leitsätze:

1. Gewährt ein Arbeitgeber, dessen Geschäftsjahr vom 1. Oktober eines Jahres bis zum 30. September des folgenden Jahres läuft, nach Ablauf des Geschäftsjahres zu Weihnachten einem mit gesetzlicher Kündigungsfrist bei ihm tätigen Handlungsgehilfen freiwillig eine Weihnachtsgratifikation von 100,-- DM und dazu noch freiwillig eine Abschluß- und Treueprämie in Höhe eines Monatsgehalts, so ist eine nur in bezug auf die Abschluß- und Treueprämie vereinbarte sogenannte Rückzahlungsklausel insoweit ungültig, als sie eine über den 30. Juni des folgenden Jahres hinausgehende Betriebsbindung bis zum 30. September anstrebt. Insoweit gelten sinngemäß die Grundsätze, die der Senat in den zur Veröffentlichung bestimmten Urteilen vom 10. Mai 1962 - 5 AZR 452/61 und 5 AZR 353/61 - für Rückzahlungsklauseln bei freiwillig gewährten Weihnachtsgratifikationen aufgestellt hat.
2. Die Teilnichtigkeit einer Rückzahlungsklausel in dem zu Leitsatz 1 erörterten Fall führt nicht zur Nichtigkeit der gesamten Absprache über die freiwillige Gewährung der Abschluß- und Treueprämie, wenn der Arbeitgeber in den Vorjahren derartige Prämien ohne eine solche Rückzahlungsklausel gewährt hat.

Aktenzeichen: 5 AZR 498/61

Urteil des BAG vom 13. Juli 1962

LAG Düsseldorf
(Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 490/61
8 Sa 341/61 Düsseldorf
(Köln)

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor zuge-
stellt am 13. Juli 1962

gez. Weinrich,
Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. Juli 1962 durch den
Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter
Dr. Stumpf und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. h. c. Siebrecht und Döring für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 8. Kammer in Köln,
vom 26. September 1961 - 8 Sa 341/61 - wird auf
Kosten der Beklagten 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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 1. März 1957 als kaufmännische Angestellte tätig. Ihr monatliches Gehalt betrug zuletzt 550,-- DM brutto. Das Arbeitsverhältnis war mit sechswöchiger Frist zum Quartalsende kündbar. Die Beklagte, deren Rechnungsjahr vom 1. Oktober eines Jahres bis zum 30. September des darauffolgenden Jahres läuft, teilte mit Schreiben vom 1. Dezember 1960 der Klägerin folgendes mit:

"Wir freuen uns, Ihnen 100,-- DM als Weihnachtszuwendung, ferner 550,-- DM als Abschluß- und Treue-Vergütung für 1959/60 auszahlen zu können. Die Steuer wird mit dem Dezember-Gehalt verrechnet.

Bei beiden Vergütungen handelt es sich um einmalige freiwillige, aus denen weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft irgendwelche Rechtsfolgen oder gar Rechtsansprüche, weder dem Grunde noch der Höhe nach, hergeleitet werden können. Die Abschluß- und Treuevergütung ist zurückzuzahlen, wenn Sie das Dienstverhältnis vor dem 30. Juni nächsten Jahres kündigen.

Sie erkennen an, daß die Firma dann mit dem Rückzahlungsanspruch gegen die laufenden Gehalts- oder Lohnansprüche aufrechnen kann."

Bereits seit dem 21. November 1960 war am Schwarzen Brett der Kölner Niederlassung der Beklagten folgende Bekanntmachung ausgehängt:

"An alle Belegschaftsmitglieder

Betrifft: Abschluß und Treuevergütung-Quittung.

Die Quittung, die bei der bevorstehenden Auszahlung der Abschluß- und Treuevergütung unterschrieben wird, enthält folgende Bedingung:

"Die Vergütung ist zurückzuzahlen, wenn Sie das Dienstverhältnis vor dem 30. Juni nächsten Jahres kündigen. Sie erkennen an, daß die Firma dann mit dem Rückzahlungsanspruch gegen die laufenden Gehalts- und Lohnansprüche aufrechnen kann."

Wir bitten alle Mitarbeiter, Verständnis für diese Bedingung zu haben, die dem Wohl der Firma und damit aller Mitarbeiter dienen soll.

gez. H A S

Von der Bekanntmachung durch Aushang Kenntnis genommen:

gez. Unterschrift

(Vorsitzender des Betriebsrates)

Köln, den 21.11.1960."



- 3 -

Bei Entgegennahme der angekündigten Zahlungen unterschrieb die Klägerin auf einem Exemplar des oben mitgeteilten Schreibens der Beklagten vom 1. Dezember 1960 an demselben Tage folgenden Revers:

"Ich bestätige den Empfang auf der Grundlage der obenstehenden Bedingungen."

Am 12. Mai 1961 kündigte die Klägerin ihr Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1961. Die Beklagte verrechnete die gewährte Prämie in Höhe von 550,-- DM mit dem Mai- und Junigehalt der Klägerin.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Rückzahlungsvereinbarung stelle eine unbillige und daher unwirksame Kündigungserschwerung dar. Sie hat deshalb von der Beklagten Zahlung der einbehaltenen Gehaltsteile in Höhe von 550,-- DM verlangt. Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag geltend gemacht, die Kündigungserschwerung sei für die Klägerin zumutbar und der Rückzahlungsvorbehalt daher wirksam gewesen.

In den Vorinstanzen ist die Beklagte unterlegen. Mit der Revision verfolgt sie das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

1. Bereits in seinem früheren Urteil vom 31. Mai 1960 - 5 AZR 505/58 - (BAG 9, 250 ff. = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Gratifikation) hat der Senat ausgeführt, daß bei freiwillig gewährten W e i h n a c h t s gratifikationen sogenannte Rückzahlungsvorbehalte grundsätzlich statthaft sind, aber andererseits nicht unzumutbar lang sein dürfen. In den zur Veröffentlichung bestimmten und den Parteien bekannten Urteilen vom 10. Mai 1962 - 5 AZR 452/61 und 5 AZR 353/61 - hat der Senat diese seine frühere Rechtsprechung mit ausführlicher Begründung bestätigt und erneut hervorgehoben, daß einerseits der Arbeitnehmer auf Grund der V e r - t r a g s t r e u e grundsätzlich gehalten ist, derartige Rückzahlungsklauseln einzuhalten, wenn er die Weihnachtsgratifikation behalten will, daß aber andererseits der-

- 4 -



- 4 -

artige Rückzahlungsklauseln nicht unzumutbar
lang sein dürfen. Soweit es hier interessiert, hat der
Senat in seinen Urteilen vom 10. Mai 1962 weiter im einzelnen
ausgeführt, daß es einem Arbeitnehmer, der einen Monatsbezug
als freiwillig gewährte Weihnachtsgratifikation er-
hält und der bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres nur
eine Kündigungsmöglichkeit hat, in der Regel zuzumuten
ist, diese eine Kündigungsmöglichkeit auszulassen, also in
der Regel bis zum 30. Juni des darauffolgenden Jahres im
Betrieb zu verbleiben, wenn er die Weihnachtsgratifikation
behalten will. Eine weitergehende Bindung ist einem Arbeit-
nehmer in derartigen Fällen, in denen die Weihnachtsgrati-
fikation einen Monatsbezug beträgt, in der Regel nicht zuzu-
muten. Auf die Begründungen der vorgenannten Urteile wird
hiermit zur Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen.
An dieser Rechtsprechung hält der Senat auch weiterhin fest.
Soweit der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in dem zur
Veröffentlichung bestimmten Urteil vom 29. Juni 1962 - 1 AZR
343/61 - für einen ähnlich gelagerten Fall (Fortzahlung des
Gehaltes während der Teilnahme des Arbeitnehmers an einem
mehrmonatigen Ausbildungslehrgang, wobei der Arbeitgeber
einen Rückzahlungsvorbehalt für den Fall des Ausscheidens
des Arbeitnehmers vor bestimmten Terminen machte) Überlegungen
dahin angestellt hat, ob derartige Klauseln nach Art. 2 Abs.1
GG mit Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG vereinbar sind, erübrigt sich
eine Stellungnahme des erkennenden Senates darüber, inwie-
weit dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts in dieser Be-
gründung zu folgen ist. Denn der Erste Senat stellt auch bei
seiner Begründung entscheidend darauf ab, daß nur unbillige
Beschränkungen der Arbeitsplatzwahl vor Art. 12 Abs. 1 Satz 1
GG keinen Bestand haben können, so daß - wie offenkundig -
die erörterte Rechtsprechung des erkennenden Senats jeden-
falls im Ergebnis mit ihr nicht im Widerspruch stehen kann.

2. Die vom Senat für die freiwillig gewährte Weihnachtsg-
ratifikation entwickelten Grundsätze müssen auch für vom
Arbeitgeber freiwillig gewährte Abschlüsse - und

- 5 -



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



T r e u e p r ä m i e n gelten. Auch für sie gilt, daß der Arbeitnehmer aus dem Gesichtspunkt der V e r t r a g s - t r e u e grundsätzlich gehalten ist, sogenannte Rückzahlungsklauseln einzuhalten, wenn er derartige Prämien, auf deren Bezug er keinen Rechtsanspruch hat, behalten will. Es gilt aber auch hier ebenso der weitere Grundsatz, daß derartige Rückzahlungsklauseln n i c h t u n z u m u t - b a r l a n g sein dürfen (so auch schon früher: BAG AP Nr. 20 zu § 611 BGB Gratifikation mit Anm. von Isele in SAE 1961, 218 [219] und Anm. von Gros in AR-Blattei, Gratifikation, Entscheidungen Nr. 6). Denn es ist, was Falkenstein (BB 1962, 49 ff.) verkennt, kein sachlicher Gesichtspunkt ersichtlich, der es rechtfertigen könnte, in dieser Beziehung freiwillig gewährte Abschluß- und Treueprämien anders zu behandeln als freiwillig gewährte Weihnachtsgratifikationen.

3. Im vorliegenden Fall erstreckt sich die Rückzahlungsklausel auf eine für die Klägerin unzumutbar lange Zeit, soweit die Zeit nach dem 30. Juni 1961 in Betracht kommt.

a) Das ist nach dem, was in den Urteilen des Senats vom 10. Mai 1962 ausgeführt worden ist, eindeutig, wenn man die Rückzahlungsklausel nur in eine Beziehung setzt zu der der Klägerin gewährten Abschluß- und Treueprämie, die sich lediglich auf ein Monatsgehalt der Klägerin belief. Denn bei einer Abschluß- und Treueprämie in Höhe eines Monatsgehaltes war es der Klägerin nicht zuzumuten, sich für eine Zeit an den Betrieb der Beklagten zu binden, die über den 30. Juni 1961 hinausgeht. Es war ihr aber von der Beklagten zugemutet worden, nicht vor dem 30. Juni 1961 zu k ü n d i g e n, so daß die Klägerin bei den für sie gegebenen Kündigungsmöglichkeiten bis zum 30. September 1961 im Betrieb der Beklagten hätte verbleiben müssen, wenn sie die Abschluß- und Treueprämie behalten wollte.

b) Aber auch wenn man mit in Betracht zieht, daß die Beklagte der Klägerin neben der Abschluß- und Treueprämie noch - wenn auch ohne Rückzahlungsvorbehalt - freiwillig

- 6 -

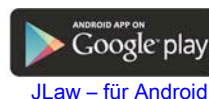
eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 100,-- DM gewährt hat und diese Weihnachtsgratifikation möglicherweise - unausgesprochen oder erkennbar - auch dazu dienen sollte, eine Bindung der Klägerin an den Betrieb der Beklagten bis zum 30. September 1961 mit zu bewirken, kann die Beurteilung keine andere sein. Es mögen durchaus Fälle denkbar sein, in denen es dem Arbeitnehmer zuzumuten ist, über den 30. Juni des darauffolgenden Jahres im Betrieb des Arbeitgebers zu verbleiben, wenn er eine beachtliche freiwillige Weihnachtsgratifikation ohne Rückzahlungsvorbehalt und dazu noch zu Weihnachten eine Abschluß- und Treueprämie in Höhe eines Monatsbezuges unter Rückzahlungsvorbehalt der hier in Rede stehenden Art erhalten hat und er die Abschluß- und Treueprämie behalten will. Das kann aber nicht gelten, wenn in solchen Fällen die ohne Rückzahlungsvorbehalt gewährte Weihnachtsgratifikation lediglich 100,-- DM beträgt. Ein solcher Betrag ist, worauf bereits in den Urteilen des Senats vom 10. Mai 1962 hingewiesen worden ist, heute für jeden Arbeitnehmer, gleichgültig ob er eine Weihnachtsgratifikation erhielt oder nicht, steuerfrei (vgl. § 3 Ziffer 17 EStG 1960 in der Fassung von Art. I 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.). Mit einem solchen aus Anlaß des Weihnachtsfestes gewährten Betrag von 100,-- DM können überhaupt keine Bindungswirkungen angestrebt werden, weil er eindeutig nur dazu bestimmt ist, dem Arbeitnehmer zu helfen, die aus Anlaß des Weihnachtsfestes nun einmal erfahrungsgemäß entstehenden vermehrten Mehrausgaben mit zu tragen.

Für die Unzumutbarkeit einer über den 30. Juni des darauffolgenden Jahres hinausgehenden Bindungswirkung des von der Beklagten gemachten Rückzahlungsvorbehaltes spricht auch noch folgender besondere Gesichtspunkt: Am 30. September 1961 müßte die Klägerin vernünftigerweise in Betracht ziehen, daß demnächst aus dem am 30. September 1961 ablaufenden Geschäftsjahr der Beklagten wiederum eine vorbehaltlose Weihnachtsgratifikation und dazu eine unter Vorbehaltsklausel

- 7 -



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



- 7 -

gestellte Treueprämie zu erwarten sei, bei deren Entgegennahme sie sich dann wiederum verpflichten müsse, eine Rückzahlungsklausel bis zum 30. September 1962 einzuhalten. Das würde sich jedes Jahr wiederholen und wäre praktisch ein Bindungseffekt ohne Ende. Es ist aber einem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, für eine freiwillig und ohne Rückzahlungsvorbehalt gewährte Weihnachtsgratifikation von nur 100,-- DM und eine unter Rückzahlungsvorbehalt bis zum 30. September des folgenden Jahres gestellte Abschluß- und Treueprämie in Höhe eines Monatsgehaltes regelrecht im Dauerzustand unter Bindungswirkungen gegebener oder Sogwirkungen demnächstiger Gratifikationen und Prämien zu stehen. Es gehört vielmehr zu seinen Rechten, sich gelegentlich unbeeinflusst einmal darauf besinnen zu können, ob er bei seinem Arbeitgeber bleiben will oder nicht.

c) Diese Wertungen und Abwägungen bestimmen den Senat im vorliegenden Fall dazu, den von der Beklagten gemachten Rückzahlungsvorbehalt insoweit als unwirksam zu bezeichnen, als er eine Bindung der Klägerin an den Betrieb der Beklagten über den 30. Juni 1961 hinaus erstrebte.

d) Die somit gegebene Teilunwirksamkeit des Rückzahlungsvorbehalts der Beklagten für die Zeit, die über den 30. Juni 1961 hinausgeht, umfaßt dann aber nicht gemäß § 139 BGB die gesamte Gewährung der Abschluß- und Treueprämie. Denn nach den tatsächlichen und von der Revision nicht weiter angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte in den Vorjahren Abschluß- und Treueprämien der hier in Rede stehenden Art der Höhe o h n e Rückzahlungsvorbehalt gewährt. Unter diesen Umständen spricht eine Vermutung dafür und muß die Beklagte nach § 139 BGB gegen sich gelten lassen, daß sie bei Kenntnis der erörterten Teilnichtigkeit der Rückzahlungsklausel der Klägerin eine Abschluß- und Treueprämie auch mit einem Rückzahlungsvorbehalt gewährt hätte, der sich höchstens bis zum 30. Juni 1961 erstreckte. Diesen Termin hat die Klägerin aber eingehalten.

- 8 -



- 8 -

4. Insgesamt ergibt sich somit, daß die Beklagte nicht berechtigt war, gegen die - für sich genommen - unstreitigen Gehaltsansprüche der Klägerin für Mai und Juni 1961 mit einem aus einem Rückzahlungsvorbehalt sich/ergebenden Erstattungsanspruch aufzurechnen.

Soweit die Beklagte geltend gemacht hat, ein solcher Erstattungsanspruch ergebe sich für sie auch unabhängig von dem von ihr gemachten Rückzahlungsvorbehalt deshalb, weil die Klägerin sich mit der von der Beklagten getätigten Verrechnung einverstanden erklärt habe, und soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang rügt, das Landesarbeitsgericht habe die in dieser Richtung von der Beklagten erbotenen Beweise erheben müssen, geht die Revision fehl. Denn ohne nähere Anhaltspunkte kann aus dieser Darstellung der Beklagten nur geschlossen werden, daß die Klägerin bei diesem Einverständnis glaubte, so handeln zu müssen, wie es in der Rückzahlungsklausel vereinbart war. Es ist daraus aber nicht zu entnehmen, daß sie damit zum Ausdruck brachte, sie habe eine von ihr als nichtig erkannte Rückzahlungspflicht bestätigt (§ 140 BGB) und der Beklagten trotzdem das Recht eingeräumt, die erhaltene Prämie im Wege der Verrechnung erstattet zu bekommen.

gez. Dr. Boldt Dr. Stumpf Dr. Gröninger
Siebrecht Döring



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)