

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

17. JULI 1969

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; MuSchG § 10; GG Art. 6 Abs. 4

Leitsatz:

Wird vereinbart, daß eine freiwillig gewährte Gratifikation zurückzuzahlen ist, wenn der Arbeitnehmer auf eigenes Verlangen ohne schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers demnächst ausscheidet, so kann eine Gratifikation auch dann zurückgefordert werden, wenn eine Arbeitnehmerin von ihrem Kündigungsrecht nach § 10 Abs. 1 MuSchG Gebrauch macht.

Aktenzeichen: 5 AZR 499/68

Urteil des BAG vom 17. Juli 1969

LAG Bayern



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5_AZR_499/68
4 Sa 610/68 Bayern

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 17. Juli 1969

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

der Firma

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsklägerin
und Revisionsbeklagten,
Prozeßbevollmächtigter: Rechtsanwalt

g e g e n

die Fakturistin

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsbeklagte
und Revisionsklägerin,
Prozeßbevollmächtigte: Rechtsanwälte

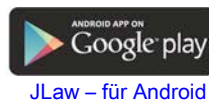
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juli 1969
durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Siara und Dr. Neu-
mann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Wolf und Döring
für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird unter
Zurückweisung der Revision der Beklagten
das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern
vom 7. August 1968 - 4 Sa 610/68 - teilweise
aufgehoben und insgesamt wie folgt neu ge-
faßt:

- 2 -



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



- 2 -

Auf die Berufung der Klägerin wird
das Urteil des Arbeitsgerichts Mün-
chen vom 20. Februar 1968 - 10 Ca
1659/67 - wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an
die Klägerin 300,-- DM nebst
4 % Zinsen aus 267,40 DM ab 22. März
1967 und aus 32,60 DM ab 6. Februar
1968 zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Rechts-
streits.

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

Tatbestand:

Die Beklagte war vom 1. September 1965 bis 14.
Januar 1967 bei der Klägerin als Faktoristin beschäf-
tigt und erhielt ein Monatsgehalt von 600,-- DM. § 3
des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 25. August 1965
lautet u. a. wie folgt:

"Freiwillige Zuwendungen (Weihnachts- und
andere Gratifikationen) sind Leistungen, auf
die ein Rechtsanspruch weder dem Grunde noch
der Höhe nach besteht. Die Firma behält sich
ausdrücklich vor, diese Leistungen nach eigenem
Ermessen festzulegen.

.....

Die freiwilligen Zuwendungen sollen nicht nur
eine Belohnung für treue Dienste in der Vergan-
genheit, sondern auch ein Ansporn für zukünftig
zu leistende treue Dienste sein.

Scheidet der Arbeitnehmer innerhalb von 4 Monaten
nach Gewährung von freiwilligen Zuwendungen auf

- 3 -



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



- 3 -

eigenes Verlangen ohne schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers oder wegen eines Grundes aus, der zur fristlosen Entlassung geführt hat oder berechtigt hätte, so kann die Firma die freiwilligen Zuwendungen zurückverlangen."

Zum Weihnachtsfest 1966 erhielt die Beklagte eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 300,-- DM. Zu dieser Zeit war sie nicht im Betrieb tätig, da sie entbunden hatte. Anfang Januar 1967 kündigte die Beklagte gemäß § 10 Abs. 1 MuSchG zum 14. Januar 1967. Unstreitig war sie nach ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb der Klägerin jedenfalls bis zum 31. März 1967 nicht anderweitig tätig.

Die Klägerin vertritt die Auffassung, die Beklagte sei nach § 3 des Arbeitsvertrages verpflichtet, die Weihnachtsgratifikation zurückzuzahlen, weil sie vor Ablauf von vier Monaten nach Auszahlung der Weihnachtsgratifikation auf eigenen Wunsch aus dem Betrieb ausgeschieden sei. Die Klägerin hat einen dementsprechenden Klagantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, die Ausübung des besonderen Kündigungsrechts nach § 10 Abs. 1 MuSchG könne nicht die Verpflichtung zur Rückzahlung einer Weihnachtsgratifikation auslösen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht ihr zur Hälfte stattgegeben.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klaganspruch in vollem Umfang weiter, während die Beklagte mit ihrer Revision die Abweisung der Klage in vollem Umfang erstrebt.

- 4 -



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin hat Erfolg, während die Revision der Beklagten zurückzuweisen ist. Denn auch die Kündigung durch eine Arbeitnehmerin gemäß § 10 Abs. 1 MuSchG kann dazu führen, daß eine Gratifikation zurückgezahlt werden muß.

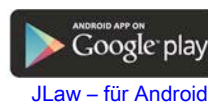
1) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist es zulässig, die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe eines halben Monatsgehalts mit der Verpflichtung zu verbinden, nicht innerhalb eines Zeitraums bis zum 31. März des folgenden Jahres auszuscheiden. Hier ist zwischen den Parteien vertraglich vereinbart, daß ein Ausscheiden innerhalb von vier Monaten nach Gewährung der Weihnachtszuwendung auf Grund eigener Kündigung des Arbeitnehmers gratifikationsschädlich sein soll. Es steht weder fest, wann die Weihnachtsgratifikation ausgezahlt wurde, noch sind die Kündigungsfristen und -termine der Beklagten bei ordentlicher Kündigung bekannt. Es kann aber dahinstehen, ob sich hier bei einer ordentlichen Kündigung eine Bindungswirkung über den 31. März hinaus ergeben würde und ob dies zulässig wäre. Denn die Beklagte ist nicht einmal bis zum 31. März des folgenden Jahres bei der Klägerin geblieben, sondern nur bis zum 14. Januar. Dieser Termin des Ausscheidens ist auf jeden Fall gratifikationsschädlich. Denn nach der Rechtsprechung des Senats wäre selbst eine zu weitgehende Rückzahlungsklausel mit angemessener Dauer der Betriebsbindung aufrechtzuerhalten.

2) Nach § 3 des Arbeitsvertrages liegt ein Rückzahlungstatbestand vor, sofern der Arbeitnehmer "auf eigenes Verlangen" ausscheidet. Nach Auffassung beider Parteien, die mit dem objektiven Sinn der Vorschrift

- 5 -



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



- 5 -

übereinstimmt, sind jedenfalls alle Kündigungen seitens des Arbeitnehmers gemeint, mag sich auch der Arbeitgeber mit einer Kündigung einverstanden erklären. Dann fällt aber auch die besondere Kündigungsmöglichkeit des § 10 MuSchG, die erstmals als § 9 a MuSchG am 1. Januar 1966 in Kraft trat, mindestens im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung unter die Rückzahlungsklausel des Vertrages vom 25. August 1965. Beide Parteien gehen demgemäß im Rechtsstreit davon aus, daß auch eine derartige Kündigung an sich einen Rückzahlungsfall darstellt.

3) Der Umstand, daß es sich hier um eine Kündigung gemäß § 10 MuSchG handelt, kann zu keiner anderen rechtlichen Beurteilung führen. In den parlamentarischen Beratungen zur Änderung des Mutterschutzgesetzes ist eingehend erörtert worden, ob den Frauen in Anlehnung an die österreichische Regelung das Recht eingeräumt werden sollte, über die gesetzliche Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG von im Regelfall acht Wochen nach der Entbindung hinaus einen unbezahlten weiteren Urlaub von sechs Monaten zu nehmen (vgl. Bulla, MuSchG, 3. Aufl., § 10 Anm. 2, 3; Köst, MuSchG, § 10 Anm. 1). Der Gesetzgeber hat sich zu dieser weitgehenden Regelung nicht entschließen können; dafür aber in § 10 Abs. 1 MuSchG die Möglichkeit eines Sonderkündigungsrechts zum Ende der Schutzfrist ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist eingeräumt. Dieses Kündigungsrecht der Arbeitnehmerin kann nicht von vornherein ausgeschlossen werden. Es führt aber, wie jede andere Kündigung, zunächst einmal zur Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen. Ob und inwieweit die Zeiten früherer Betriebszugehörigkeit bei einer Wiedereinstellung innerhalb eines Jahres angerechnet werden, bestimmt § 10 Abs. 2 MuSchG.

- 6 -



- 6 -

Darum geht es hier aber nicht. Die Beklagte ist nicht wieder in den Betrieb der Klägerin eingetreten.

Auch wenn demnach § 10 Abs. 1 MuSchG ein Sonderrecht zur Kündigung (Bulla, aaO, § 10 Anm. 5) enthält, so ist damit nicht gesagt, daß diese Kündigung allgemein eine gesonderte rechtliche Beurteilung erfordere. Dafür sind weder aus dem Mutterschutzgesetz noch aus übergeordneten Normen (Art. 6 Abs. 4 GG) Anhaltspunkte ersichtlich. Der Senat hat in der Entscheidung BAG 19, 300 = AP Nr. 58 zu § 611 BGB Gratifikation es sogar für zulässig angesehen, daß der Arbeitgeber Fehlzeiten einer Arbeitnehmerin als gratifikationsmindernd berücksichtigt hat, in denen sie nach § 3 Abs. 2 und § 6 MuSchG überhaupt nicht beschäftigt werden durfte. Hier geht es aber nur um ein Sonderkündigungsrecht, das die Arbeitnehmerin ausüben kann, aber nicht muß. Wie der Senat in der angeführten Entscheidung (Ziff. 3 der Gründe) bereits ausgeführt hat, erschöpfen sich die Verpflichtungen des Arbeitgebers im Fall der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin in den im Mutterschutzgesetz vorgesehenen Regelungen. Die Besonderheiten einer Kündigung nach § 10 Abs. 1 MuSchG sind in Abs. 2 aaO abschließend festgelegt. Der Senat ist nicht befugt, im Wege der Rechtsfortbildung über diese neue, einen Kompromiß darstellende gesetzliche Regelung hinauszugehen. Vielmehr treffen über das Mutterschutzgesetz etwa hinausgehende Verpflichtungen aus Art. 6 Abs. 4 GG nicht den einzelnen Arbeitgeber, sondern die Gemeinschaft. Demnach ist die Beklagte vertraglich zur Rückzahlung der Gratifikation verpflichtet.

gez. Dr. Auffarth Bundesrichter Siara ist Dr. Neumann
durch Urlaub an der Unterschriftsleistung verhindert.
gez. Dr. Auffarth

Dr. Wolf

Döring



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)