

Aktenzeichen: 5 AZR 538/80

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 23. Februar 1983
- 5 AZR 538/80 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 19. Februar 1980
Kassel - 5 Ca 9/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. August 1980
Frankfurt am Main - 8 Sa 334/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Gratifikationsversprechens

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, §§ 133, 157

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 538/80

8 Sa 334/80 Frankfurt am Main

Verkündet am
23. Februar 1983

Schartel,

Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Februar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Frey für Recht erkannt:

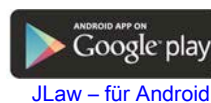
1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 27. August 1980 - 8 Sa 334/80 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 Parteien streiten darüber, ob die Klägerin 1979 einen Anspruch auf anteilige Weihnachtsgratifikation nach der Betriebsordnung der Beklagten hat.

Die Klägerin war vom 28. Januar 1974 bis zum 30. September 1979 bei der Beklagten als Raumpflegerin beschäftigt. Sie verdiente zuletzt 460,08 DM brutto monatlich. Zusammen mit dem Novemberlohn zahlte die Beklagte in den Jahren 1974 bis 1978 einen weiteren Betrag in Höhe des jeweiligen Monatslohns an ihre Mitarbeiter als "Weihnachtsgratifikation" aus. Die Zahlung beruhte auf einer Betriebsvereinbarung u. a. über "Freiwillige Sozialleistungen und Sondervergünstigungen" vom 1. Mai 1974. Diese hat - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut:

"1. Weihnachtsgratifikation

Jeder Mitarbeiter, der sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet, erhält eine Weihnachtsgratifikation. Das Weihnachtsgeld wird mit der November-Abrechnung ausgezahlt. Soweit die Zahlung außertariflich erfolgt, geschieht sie freiwillig; ein Rechtsanspruch für künftige Jahre kann daraus nicht hergeleitet werden.

Die Berechnungsgrundlage ist betrieblich festgelegt. Sie enthält keine Überstundenverdienste.

Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres neu- oder wiedereingestellt werden, erhalten für jeden Kalendermonat mit zeitlich überwiegender Tätigkeit für die Firma ein Zwölftel der Weihnachtsgratifikation.

In diesen Fällen jedoch - auch bei Teilzeitkräften - mindestens 50,-- DM."

Die Klägerin hat in ihrer Klage vom 10. Januar 1980 die Auffassung vertreten, die hier fragliche Sonderzuwendung stelle im Gegensatz zu ihrer Bezeichnung als Weihnachtsgratifikation keine Gratifikation dar. Sie sei vielmehr ihrem Wesen nach ein 13. Monatsgehalt und damit bei vorzeitigem Ausscheiden anteilig auszuzahlen. Für ihre Auffassung hat sie die Höhe der Zuwendung und den Umstand angeführt, daß bei im Laufe des Jahres neu- oder wiedereingestellten Mitarbeitern eine anteilige Zahlung erfolge. Schließlich hat sie ihre Meinung auf das Fehlen einer Rückzahlungsklausel gestützt.

- 3 -

Außerdem hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Beklagte verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie eine Sonderzuwendung an Neu- und Wiedereingestellte zahle, nicht dagegen an vor Fälligkeit der Zuwendung Ausgeschiedene.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die
Klägerin 345,06 DM brutto nebst 4 %
Zinsen seit dem 2. Januar 1980 zu
zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat ausgeführt, bei der Zuwendung handele es sich entsprechend dem Wortlaut der Betriebsordnung um eine Weihnachtsgratifikation. Das Fehlen eines Rückzahlungsvorbehalts sei unschädlich. Die Höhe der Zuwendung lasse keinen Rückschluß auf ihren Charakter zu. Die anteilige Zahlung an Neu- und Wiedereingestellte erfolge lediglich als Anreiz zur Arbeitsaufnahme.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht hat die Klägerin eine Durchschrift des Protokolls der Güteverhandlung in einem von ihr gegen die Beklagte geführten Kündigungsschutzverfahren vom 28. August 1979 zum Beweis dafür vorgelegt, daß ihr die Beklagte betriebsbedingt gekündigt habe.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter.

Entscheidungsgründe:

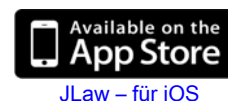
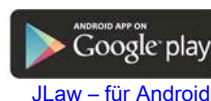
Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zu Recht zurückgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine Sonderzuwendung im Jahre 1979.

1. Bei der Sonderzuwendung nach Ziff. VI.1 der Betriebsordnung der Beklagten handelt es sich um eine Weihnachtsgratifikation.

- 4 -



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



a) Bei der Beurteilung des Charakters der Sonderzuwendung nach der Betriebsordnung der Beklagten ist von dem Zweck der Zuwendung auszugehen, wie er in der Regelung der Betriebsordnung zum Ausdruck gekommen ist.

Mit einer Jahresleistung können verschiedene Zwecke verfolgt werden. Regelmäßig ist sie in erster Linie eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit. Daneben kann eine Sonderzahlung aber auch Entgelt für die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue oder ein Anreiz für künftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder auch gemeinsam einer Sonderzahlung zugrundeliegen (ständige Rechtsprechung, zuletzt BAG Urteil vom 9. Oktober 1979 - 5 AZR 949/77 - AP Nr. 105 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 c der Gründe, m. w. N.). Ob mit der Jahresleistung der eine oder der andere Zweck verbunden werden soll, hängt allerdings nicht allein von der Bezeichnung der Leistung ab. Die Bezeichnung kann aber ein Hinweis sein. Der Zweck einer Jahresleistung ergibt sich vielmehr in erster Linie aus den Voraussetzungen, von deren Erfüllung die Leistung in der Zusage abhängig gemacht worden ist. Soll die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue entlohnt werden, so kommt dies regelmäßig in der Zusage dadurch zum Ausdruck, daß der Anspruch erst entsteht, wenn der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraumes eine bestimmte Zeitdauer dem Betrieb angehört hat und zu einem bestimmten Stichtag noch Arbeitnehmer des Betriebes ist. Soll auch die zukünftige Betriebstreue mit der Jahresleistung belohnt werden, wird dies in der Zusage in der Regel dadurch sichergestellt, daß der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden haben oder daß er darüber hinaus auch noch nach Beendigung des Bezugszeitraumes bis zu einem bestimmten Stichtag des folgenden Jahres dem Betrieb angehören muß. Wird die Zahlung einer Jahresleistung dagegen zugesagt, ohne weitere Voraussetzungen des Anspruchs zu benennen, dann ist im Zweifel davon auszugehen, daß lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraumes bezweckt wird und von daher das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag oder

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



seine Fortdauer über diesen Zeitpunkt hinaus nicht anspruchsbegründend ist (BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe m. w. N.).

b) Unter Berücksichtigung dieser Maßstäbe hat das Landesarbeitsgericht hier zutreffend eine Weihnachtsgratifikation und kein 13. Monatsgehalt angenommen.

Bei der Sonderzuwendung der Beklagten handelt es sich um eine freiwillige Zuwendung zu Weihnachten, die die Belohnung bisheriger Dienste zum Ziel hat und zugleich in Erwartung zukünftiger Betriebstreue gezahlt wird. Dies ergibt sich schon daraus, daß nur der Mitarbeiter Anspruch auf Gratifikation hat, der sich im Zeitpunkt der November-Gehaltsabrechnung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet (vgl. statt vieler BAG Urteil vom 11. November 1971 - 5 AZR 277/71 - AP Nr. 71 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe m. w. zahlreichen N. und zustimmender Anm. v. Buchner).

Hinzu kommt unterstützend die wiederholte Bezeichnung als "Weihnachtsgratifikation" und "Weihnachtsgeld" sowie der Auszahlungszeitpunkt.

c) Gegen die Annahme einer Weihnachtsgratifikation spricht entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht der Umstand, daß Neu- und Wiedereingestellte, die bei Zahlung des Novembergehalts in ungekündigter Stellung sind, eine anteilige Zuwendung erhalten. Diese Regelung zeigt vielmehr deutlich, daß nicht nur vergangene Betriebstreue entlohnt werden soll, sondern auch zukünftige, erwartete Betriebstreue.

Ebensowenig läßt sich aus dem Fehlen einer ausdrücklichen Rückzahlungsklausel etwas für die Annahme eines 13. Monatsgehalts herleiten. Wie schon das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat, ergibt sich Anreiz und Ansporn für weitere Betriebstreue schon aus dem Ausschluß gekündigter Arbeitnehmer. Will ein Arbeitnehmer die Sonderzuwendung erhalten, muß er nämlich zumindest mit einer Kündigung bis nach dem 30. November zuwarten. Mit Rücksicht auf die Kündigungsfristen könnte ein Angestellter deshalb frühestens zum 31. März des Folgejahres kündigen. Eine längere Bindung könnte die



Beklagte bei der Höhe der Zuwendung auch nicht mit einer Rückzahlungsklausel erreichen.

2. Mit der unterschiedlichen Behandlung von ausscheidenden Arbeitnehmern und neu- bzw. wiedereintretenden verstößt die Beklagte auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Nach ständiger Rechtsprechung des Senats kann der Arbeitgeber bei der Zusage einer ohne Rechtszwang versprochenen Gratifikation bestimmen, daß sie nur den Betriebsangehörigen zustehen soll, die im Zeitpunkt des Versprechens oder der Auszahlung der Gratifikation in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen (BAG 17, 142 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 2 b der Gründe, jeweils m. zahlreichen w. N.).

3. Die Klägerin könnte für sich auch nichts herleiten, wenn das Arbeitsverhältnis zum 30. September aufgrund betriebsbedingter Kündigung der Beklagten geendet hätte.

a) Wie der Senat im Urteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation ausgeführt hat, kann der Anspruch auf eine Gratifikation davon abhängig gemacht werden, daß der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder während eines bestimmten Teils des Bezugszeitraumes im Arbeitsverhältnis stand. Kann der Arbeitnehmer diese von ihm als Voraussetzung für den Zuwendungsanspruch zu erbringende Leistung, gleich aus welchem Grunde, nicht erfüllen, hat er keinen Anspruch auf die Leistung (vgl. aaO, zu 2 c der Gründe). Die Klägerin hat nicht einmal behauptet, die Beklagte habe die Kündigung lediglich deshalb ausgesprochen, um die Gratifikationszahlung an die Klägerin zu verhindern. Nur in einem solchen Fall müßte die Beklagte die Klägerin so stellen, als wäre die Kündigung erst nach dem 30. November 1978 ausgesprochen worden (vgl. hierzu BAG 17, 142, 145/146 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation).

b) Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob das Landesarbeitsgericht zu Recht das in der mündlichen Verhandlung vom 27. August 1980 vorgelegte Protokoll der Güteverhandlung im Kündigungsschutzverfahren gemäß § 296 ZPO wegen Verspätung



- 7 -

nicht verwendet hat. Die entsprechende Verfahrensrüge der
Klägerin ist daher unerheblich.

Dr. Thomas Michels-Holl Schneider

Schumacher Dr. Frey



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)