

29. März 1965

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

45

Pr

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation, GG Art. 3

- Leitsätze:
1. Der Arbeitgeber ist befugt, Arbeitnehmer in gekündigter Stellung von dem Bezug einer im Hinblick auf das Jahresergebnis des Unternehmens gewährten Weihnachtsgratifikation (freiwillige Gratifikation) auszuschließen.
 2. Von einem solchen Vorbehalt kann der Arbeitgeber auch dann Gebrauch machen, wenn er selbst das Arbeitsverhältnis gekündigt hat.
 3. Dies gilt auch dann, wenn er unter Überschreitung der für eine ordentliche Kündigung geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Mindestfristen gekündigt hat.
 4. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber von dem Vorbehalt dann keinen Gebrauch machen, wenn er lediglich deshalb vorzeitig (unter Überschreitung der Mindestfristen) gekündigt hat, um den Arbeitnehmer von dem Bezug der Gratifikation auszuschließen. Für das Vorliegen eines solchen Tatbestandes ist der Arbeitnehmer beweispflichtig.

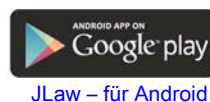
Aktenzeichen: 5 AZR 6/65

Urteil des BAG vom 29. März 1965

LAG Rheinland-Pfalz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 6/65 -

Sa 153/64 Rheinland-Pfalz **Im Namen des Volkes!** 45

Urteilsformel
abgestellt am
25. März 1965

Herrn Dr. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 25. März 1965 durch
den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundes-
richter Dr. Schröder und Dr. Auffarth sowie die Bundes-
arbeitsrichter Weimer und Keller für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz
vom 8. Dezember 1964 - 1 Sa 153/64 - auf-
gehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der
Revision, an das Landesarbeitsgericht
zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Januar 1958 als Angestellter im Außendienst bei der Beklagten in deren Zweigniederlassung Kaiserslautern tätig. Er erhielt neben einem festen Gehalt eine Umsatzprovision für den Abschluß von Verträgen mit den von ihm geworbenen und betreuten Kunden.

Die Beklagte zahlte außerdem an ihre Mitarbeiter alljährlich eine Weihnachtsgratifikation, die sie jeweils kurz vor Weihnachten durch Rundschreiben mitteilte. Dabei betonte sie, daß es sich bei dieser Zahlung um eine freiwillige Leistung handele.

Das Rundschreiben für das Jahr 1961 hatte folgenden Wortlaut:

"Das voraussichtliche Jahresergebnis der Firma für das Jahr 1961 gestattet uns, wie in den vergangenen Jahren, die Auszahlung einer Weihnachtsgratifikation

Diese Zuwendung ist freiwillig, und es besteht für die Firma keine Verpflichtung, eine gleiche Vergütung auch in den kommenden Geschäftsjahren zu gewähren. Die Gratifikation wird nur an Betriebsangehörige, die sich in ungekündigter Stellung befinden, gezahlt."

Ein inhaltsgleiches Rundschreiben erließ die Beklagte auch für das Jahr 1962 am 14. Dezember d. J.

Am 23. November 1962 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 31. März 1963. Die gesetzliche Kündigungsfrist betrug sechs Wochen zum Quartal. Gleichzeitig untersagte die Beklagte dem Kläger, weiterhin für sie tätig zu sein. Sie zahlte ihm bis zu seinem Ausscheiden das vereinbarte feste Gehalt.

Der Kläger hat in diesem Rechtsstreit zunächst die Zahlung der Weihnachtsgratifikation 1962 in Höhe



von 900,-- DM brutto sowie einen Ausgleich für die nach der Beurlaubung ihm entgangenen Provisionen verlangt. Auch hat er sich während des Laufes des Rechtsstreits gegen die Wirksamkeit der Kündigung gewandt. Hinsichtlich der Provisionen und der Wirksamkeit der Kündigung ist die Sache jedoch bereits erledigt. Die Parteien streiten nur noch über die Frage, ob der Kläger Auszahlung der Gratifikation in Höhe von 900,-- DM brutto für das Jahr 1962 verlangen kann.

Der Kläger ist der Ansicht, ihm stehe diese Gratifikation zu. Sein Anspruch entfalle auch nicht durch die ihm am 23. November 1962 erklärte Kündigung seitens der Beklagten.

Er hat insoweit beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 900,-- DM brutto als Weihnachtsgratifikation 1962 zu zahlen.

Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht durch das angefochtene Urteil die Beklagte verurteilt, an den Kläger den Betrag von 900,-- DM brutto zu zahlen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückweisung der Berufung des Klägers gegen das klagabweisende Urteil der ersten Instanz. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision. Beide Parteien haben sich mit der Entscheidung im schriftlichen Verfahren einverstanden erklärt.

Entscheidungsgründe:

Der Kläger stützt den von ihm verfolgten Anspruch auf Auszahlung der Weihnachtsgratifikation 1962 auf das Rundschreiben der Beklagten vom 14. Dezember 1962. Die



- 4 -

Beklagte hat in diesem Rundschreiben ebenso wie in den Vorjahren die Auszahlung einer Weihnachtsgratifikation im Hinblick auf das voraussichtliche Jahresergebnis an ihre Belegschaftsangehörigen zugesichert, sie hat dabei aber – wie in den Vorjahren – betont, daß es sich um eine freiwillige Leistung handle und daß für die Beklagte keine Verpflichtung bestehe, eine gleiche Vergütung auch in den kommenden Geschäftsjahren zu gewähren. Insbesondere hat sie aber ausdrücklich hervorgehoben, daß die Gratifikation nur an solche Betriebsangehörige gewährt werde, die sich in ungekündigter Stellung befänden.

Bei dieser Gratifikationszahlung handelt es sich danach eindeutig um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Es bestand weder eine gesetzliche, noch eine tarifliche, noch eine vertragliche Verpflichtung zur Zahlung der Gratifikation. Eine vertragliche Verpflichtung zur Gratifikation folgte auch nicht etwa daraus, daß die Beklagte in den Vorjahren ebenfalls an ihre Belegschaftsangehörigen Weihnachtsgratifikationen ausgeschüttet hatte. Die Beklagte hatte auch in diesen Vorjahren, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, immer wieder betont, daß es sich bei diesen Zahlungen um freiwillige Leistungen handle, aus denen kein Rechtsanspruch für die Zukunft abgeleitet werden könne. Unter diesen Umständen ist durch die wiederholte Zahlung der Gratifikation ein Rechtsanspruch für die Zukunft nicht entstanden.

Der Arbeitgeber, der freiwillig Gratifikationen an seine Arbeitnehmer ohne Einräumung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft zahlt, ist dabei befugt, auch die Voraussetzungen und die Höhe für die Gratifikationsgewährung nach seinem billigen Ermessen zu bestimmen. Er kann also insbesondere auch bestimmen, daß die Gratifikation nur an solche Belegschaftsangehörige gezahlt werden soll, die im Zeitpunkt des Versprechens oder der Auszahlung der Gratifikation noch im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Dies hat die Beklagte im vorliegenden Fall getan. Eine solche Bestimmung verstößt insbesondere nicht gegen die



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



Vorschriften des Art. 3 GG oder den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung ausgeführt (vgl. AP Nr. 1, 4, 8, 16, 20 und 34 zu § 611 BGB Gratifikation).

Von dem Vorbehalt, daß die Auszahlung der Gratifikation nur an Arbeitnehmer in ungekündigter Stellung erfolge, konnte die Beklagte Gebrauch machen, also dem Kläger die Auszahlung der Gratifikation versagen, obwohl nicht der Kläger, sondern die Beklagte selbst das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte. Dies gilt auch, obwohl nach dem Inhalt des Rundschreibens vom 14. Dezember 1962 die Gratifikation im Hinblick auf das voraussichtliche Jahresergebnis des Jahres 1962 versprochen war, also auf ein Jahresergebnis, zu dessen Erzielung auch der Kläger als Arbeitnehmer der Beklagten beigetragen hatte; denn die unter Berücksichtigung des Jahresergebnisses gewährte Gratifikation bedeutet nicht nur eine Belohnung für die in diesem Jahr geleisteten Dienste, sondern berücksichtigt gleichzeitig, daß der Gratifikationsempfänger auch in den folgenden Jahren ebenso wie bisher für die Belange der Beklagten tätig sein werde. Scheidet dieser Gesichtspunkt aber im Hinblick auf eine bereits ausgesprochene Kündigung aus, so kann die Beklagte die Auszahlung dieser Gratifikation an den gekündigten Kläger verweigern. Daher ist es keine sachwidrige Differenzierung, wenn die Beklagte dem Kläger gegenüber von der Regelung, die in ihrem Versprechen vom 14. Dezember 1962 enthalten ist und nach der Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis von dem Bezug der Gratifikation ausgeschlossen sind, Gebrauch macht.

Auch die Tatsache, daß die Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in einem Zeitpunkt ausgesprochen hat, zu dem eine Kündigung für den 31. März 1963 noch nicht ausgesprochen zu werden brauchte, schließt nicht aus, daß die Beklagte sich auf die in dem Versprechen enthaltene Regelung berufen kann. Die gesetzlichen Kündigungsfristen



- 6 -

des § 66 HGB sind Mindestfristen. Beide Parteien des Arbeitsverhältnisses sind daher befugt, die Kündigung mit einer längeren Frist auszusprechen. Ein solches Verhalten kann sogar in besonderem Maße den Interessen des Arbeitnehmers dienen; denn ihm wird dadurch mehr Zeit gelassen, sich eine neue für ihn geeignete Stellung zu suchen.

Es trifft zwar zu, daß dann, wenn die Beklagte sich bei ihrer Kündigung an die gesetzliche Mindestfrist gehalten hätte, der Kläger im Zeitpunkt des Versprechens und des Gewährens der Gratifikation noch im ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden und damit an der Gratifikationszahlung teilgenommen hätte. Gleichwohl schließt aber die in diesem Sinne "vorzeitige" Kündigung nicht grundsätzlich aus, daß die Beklagte sich auf die in dem Gratifikationsversprechen enthaltene Regelung berufen kann. Dem würde nur dann die Einrede der Arglist entgegenstehen, wenn die Beklagte eine solche vorzeitige Kündigungserklärung lediglich deshalb abgegeben hätte, um den Kläger von dem Genuß der Gratifikation auszuschließen. In einem solchen Fall müßte die Beklagte den Kläger auch unter Anwendung der Grundsätze des § 162 BGB so stellen, wie er stünde, wenn die Kündigung nicht bereits am 23. November 1962, sondern erst im Februar 1963 zum 31. März 1963 ausgesprochen wäre.

In dieser Richtung ist jedoch der Sachverhalt noch nicht ausreichend aufgeklärt, so daß der Senat noch nicht abschließend entscheiden kann. Dem Kläger, nicht der Beklagten, liegt der Nachweis ob, daß die Beklagte am 23. November 1962 allein deshalb unter Überschreitung der gesetzlichen Mindestfrist für eine ordentliche Kündigung dem Kläger gegenüber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1963 ausgesprochen hat, um ihn um die Gratifikation zu bringen. Dem Kläger muß Gelegenheit gegeben werden, entsprechende Beweise anzutreten. Andererseits muß die Beklagte die Möglichkeit haben, einen Gegen-



beweis zu führen. Die Beklagte hat zwar vorgetragen, daß sie dem Kläger bereits am 23. November 1962 gekündigt habe, um den Betriebsfrieden in ihrer Niederlassung Kaiserslautern wiederherzustellen. Insoweit hat sie ausgeführt, der Kläger habe sich in diese Niederlassung nicht eingefügt und habe trotz wiederholter Abmahnungen ständig in gespannten Beziehungen zu der Niederlassungsleiterin und zu anderen Mitarbeitern in dieser Niederlassung gestanden. Über alle diese Fragen hat das Landesarbeitsgericht noch keinen Beweis erhoben; dies wird gegebenenfalls nachzuholen sein.

Das angefochtene Urteil war daher aufzuheben und der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez. Dr. Boldt	Dr. Schröder	Dr. Auffarth
Weimer	Keller	

