

Aktenzeichen: 5 AZR 6/81

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 23. März 1983

- 5 AZR 6/81 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 22. Mai 1980

Hamburg

- 1 Ca 64/80 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 24. November 1980

Hamburg

- 4 Sa 54/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Abschlußvergütung als Gratifikation

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

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 6/81

4 Sa 54/80 Hamburg

Verkündet am
23. März 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. März 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richterin Michels-Holl und den Richter Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Koffka und Arntzen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. November 1980 - 4 Sa 54/80 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 22. Mai 1980 - 1 Ca 64/80 - abgeändert:
Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war in der Niederlassung der Beklagten in Hamburg/M straße vom 1. Oktober 1975 bis zum 30. Juni 1979 als Verkäuferin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch fristgemäße verhaltensbedingte Kündigung durch die Beklagte vom 18. Mai 1979.

Die Beklagte zahlte ihren Mitarbeitern - wie auch in den vorhergehenden Jahren - zusammen mit dem Gehalt für Juni 1979 eine sogenannte Abschlußvergütung für das Jahr 1978. Dem lag eine am 17. Mai 1979 ausgehängte Mitteilung zugrunde. Der Aushang hat folgenden Inhalt:

"AN ALLE MITARBEITER

Die gesamtwirtschaftliche Leistung in der Bundesrepublik hat sich im Jahre 1978 günstiger entwickelt als vielfach erwartet. Zwar wich die anfängliche Stagnation schon im zweiten Quartal einer konjunkturellen Belebung, an Dynamik gewannen die Auftriebskräfte jedoch erst nach der Sommerpause. Insgesamt ergab sich ein Wirtschaftswachstum, das über die Steigerungsraten des Vorjahres hinausgeht.

Unsere Niederlassungen konnten im abgelaufenen Geschäftsjahr einschließlich Mehrwertsteuer rd. DM 8.421.000.000,-- (ohne Reisegeschäft) umsetzen. Die Steigerung gegenüber dem Vorjahr betrug damit 14,1 %.

Unsere Tochtergesellschaft, die Kepa Kaufhaus GmbH einschließlich der KARSTADT SB-Warenhausgesellschaft mbH, setzte einschließlich Mehrwertsteuer rd. DM 481.000.000,-- um. Im Zuge der Neuordnung dieses Bereiches ging der Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 52,9 % zurück.

Im Gesamtunternehmen wurden somit einschließlich Mehrwertsteuer rd. DM 8.902.000.000,-- umgesetzt, das waren 5,9 % mehr als im Vorjahr.

Wir danken allen unseren Betriebsangehörigen für ihre Mitarbeit im abgelaufenen Geschäftsjahr und die unserem Unternehmen bewiesene Treue. Diejenigen Mitarbeiter, die im Jahre 1978 mindestens 3 Monate für uns tätig waren, erhalten unter den gewohnten Voraussetzungen eine Abschlußvergütung. Die Anspruchsvoraussetzungen und die Bemessungsgrundlage für die Auszahlung sind in besonderen Richtlinien geregelt.

Wir hoffen, daß auch die uns in der Zukunft gestellten Aufgaben in harmonischer Zusammenarbeit erfolgreich gelöst werden können.

D e r V o r s t a n d
der KARSTADT Aktiengesellschaft

Essen, den 17.5.1979"

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



- 3 -

Die in dem Aushang erwähnten besonderen Richtlinien für die Anspruchsvoraussetzungen und die Bemessungsgrundlage haben - soweit es hier interessiert - den folgenden Wortlaut:

"R i c h t l i n i e n
für die Abschlußvergütung 1978

Die Abschlußvergütung wird mit dem Gehalt/Lohn für den Monat Juni 1979 zur Auszahlung gebracht und verrechnet. Die Zahlung gilt bis zum Tage der Hauptversammlung (9.7.1979) als Vorschuß. Sie ist lohnsteuerpflichtiges Einkommen und unterliegt den Abgaben für die Sozialversicherung. Mit der Entgegennahme der Abschlußvergütung anerkennen die Mitarbeiter die nachstehenden Richtlinien einschließlich der Rückzahlungsverpflichtung.

HÖHE DER ABSCHLUSSVERGÜTUNG

Die Abschlußvergütung beträgt ein Zwölftel der im Jahre 1978 tatsächlich erhaltenen Bruttobezüge (Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung).

Nicht mitgerechnet werden:

Urlaubsabgeltungen,
Prämien für die Ergreifung von Dieben,
Weihnachtsgratifikation,
Heirats- und Geburtenbeihilfe,
Jubiläumsgabe,
einmalige Zuwendungen aller Art,
Abschlußvergütung.

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Einstellung spätestens per 1.10.1978.
Das mindestens seit dem 1.10.1978 ununterbrochen bestehende Arbeitsverhältnis darf am 9.7.1979, dem Tage der Fälligkeit, weder vom Mitarbeiter noch von der Firma aus Gründen, die in der Person des Mitarbeiters liegen, gekündigt sein.
(Ausnahme: Für Mitarbeiterinnen, die sich am 9.7.1979 in der Mutterschutzfrist befinden, ist eine am 9.7.1979 bestehende Kündigung unschädlich).

Bei Mitarbeitern, denen von der Firma aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden ist, muß das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum 31.12.1978 bestanden haben.

Keine Abschlußvergütung erhalten Mitarbeiter, die eine Gewinnbeteiligung oder eine Jahresgratifikation erhalten.

.....

- 4 -



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



- 4 -

AUSFALLZEITEN

Ausfallzeiten, insbesondere Krankheitstage, werden jeweils nur für die Zeiträume mit berechnet, für die das Gehalt bzw. der Lohn weitergezahlt wurde. Nähere Auskünfte erteilt im Einzelfall die Personalabteilung.

RÜCKZAHLUNGSVERPFLICHTUNG

Kündigen Mitarbeiter nach Empfang der Abschlußvergütung ihr Anstellungsverhältnis zur Firma oder scheiden sie ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (Vertragsbruch) aus oder werden sie aus wichtigem Grund fristlos entlassen, so sind sie zur Rückzahlung der Abschlußvergütung verpflichtet.

Wir verzichten auf eine Rückforderung, wenn das Anstellungsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen mit der Firma gelöst wird. Bei fristgemäßer Kündigung durch die Firma besteht keine Rückzahlungsverpflichtung.

Die Rückzahlungsverpflichtungen gelten nicht mehr für ein Ausscheiden zum 30.9.1979 und später.

Der Ordnung halber weisen wir darauf hin, daß die Abschlußvergütung eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung unserer Firma ist, auf die ein Rechtsanspruch nicht besteht, auch wenn sie in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren unter dem Vorbehalt der freiwilligen Gewährung gezahlt wurde."

Die Klägerin erhielt keine Abschlußvergütung. 1/12 ihres Jahresgrundverdienstes 1978 betrug unstreitig 1.300,-- DM.

Die Klägerin hat vorgetragen, die Klausel der Richtlinien, daß das Arbeitsverhältnis am 9. Juli 1979 weder vom Mitarbeiter noch von der Firma aus Gründen, die in der Person des Mitarbeiters liegen, gekündigt sein dürfe, sei unwirksam. Eine Bindung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber mit Hilfe einer Jahresabschlußvergütung bis zum 30. September des Folgejahres schränke die Berufsfreiheit der Arbeitnehmer der Beklagten in unzulässiger Weise ein.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die
Klägerin 1.300,-- DM brutto nebst 4 %
Zinsen auf den Nettobetrag seit dem
19. Februar 1980 zu zahlen.

- 5 -



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



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, eine unzulässig lange Bindung der Arbeitnehmer liege nicht vor, da Stichtag für die Zahlung nicht der 31. Dezember 1978, sondern der 9. Juli 1979 gewesen sei. Zwischen Auszahlung der Sonderzuwendung am 30. Juni und Ende der Bindungsfrist liege nur ein Zeitraum von 3 Monaten, der zulässig sei. Im übrigen handele es sich um eine Gratifikation, so daß es dem Arbeitgeber unbenommen sei, wann er den Stichtag setze.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage in vollem Umfang entsprochen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf die von der Beklagten an ihre Mitarbeiter gezahlte Abschlußvergütung 1978.

I. Nach dem Inhalt der Zusage, wie er im einzelnen durch die Mitteilung vom 17. Mai 1979 und die Richtlinien gestaltet ist, erfüllt die Klägerin nicht die Anspruchsvoraussetzungen. Hierzu ist erforderlich, daß der Mitarbeiter am 9. Juli 1979 in einem Arbeitsverhältnis stand, das weder von ihm noch von der Firma aus Gründen in seiner Person gekündigt war. Nach dem unstreitigen Tatbestand endete das Arbeitsverhältnis am 30. Juni 1979 aufgrund einer von der Beklagten ausgesprochenen verhaltensbedingten Kündigung.

II. Die vorstehend bezeichnete, von der Klägerin nicht erfüllte Voraussetzung ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden.

1.a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die von der Beklagten zugesagte Abschlußvergütung 1978 habe nicht Gratifikations-, sondern Entgeltcharakter, so daß die zur Gratifikation entwickelten Rechtsgrundsätze nicht anwendbar seien. Die Abschlußvergütung 1978 sei eine von der Klägerin mit erarbeitete Erfolgsbeteiligung mit ausschließlich vergangenheitsbezogenen Elementen. Dies ergebe sich daraus, daß die Gewährung der Vergütung mit der Geschäftsentwicklung in Zusammenhang gebracht werde. Außerdem richte sich die Höhe



- 6 -

der Sondervergütung nach den tatsächlich erhaltenen Brutto-
bezügen. Darüber hinaus werde die Sondervergütung nicht an
solche Mitarbeiter gezahlt, die aufgrund anderer Bestimmungen
eine Gewinnbeteiligung oder eine Jahresgratifikation bekom-
men. Der im Rundschreiben vom 17. Mai 1979 zum Ausdruck ge-
brachten Hoffnung auf eine weitere gute Zusammenarbeit könne
keine Erwartung zukünftiger Betriebstreue entnommen werden.

b) Diese Auslegung läßt wesentlichen Auslegungstoff unbe-
rücksichtigt und verstößt deshalb gegen §§ 133, 157 BGB.

aa) Mit einer Jahresleistung können verschiedene Zwecke
verfolgt werden. Regelmäßig ist sie eine zusätzliche Vergütung
für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit. Sie kann darüber
hinaus aber auch ein Entgelt für die in der Vergangenheit
erbrachte Betriebstreue oder ein Anreiz für künftige Betriebs-
treue sein. Diese Zwecke können einzeln oder auch gemeinsam
einer Jahresleistung zugrundeliegen (vgl. BAG Urteile vom
18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 und 5 AZR 685/77 - AP Nr. 92
und 93 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 31, 113, 119 = AP
Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II 3 der Gründe). Ob
die eine oder die andere Zweckbestimmung oder mehrere gleich-
zeitig mit der Jahresleistung verbunden werden sollen, hängt
dabei nicht von deren Bezeichnung ab. Diese kann allenfalls
als ein zusätzliches Indiz, nicht aber als ausschlaggebendes
oder gar alleiniges Merkmal für eine bestimmte Zielsetzung
herangezogen werden (vgl. Blomeyer/Buchner, Rückzahlungsklau-
seln im Arbeitsrecht, 1969, S. 42; Buchner, Anm. zu AP Nr. 71
zu § 611 BGB Gratifikation, unter 2 a; Schwerdtner, Anm. zu
AP Nr. 83, 84 und 86 zu § 611 BGB Gratifikation, unter 3 a;
Lipke, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, 1982, S.
4/5). Ausschlaggebend für die Bestimmung des mit der Jahres-
leistung verfolgten Zwecks sind vielmehr in erster Linie die
Voraussetzungen, von denen diese Leistung abhängig ist. Soll
allein die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue ent-
lohnt werden, so kommt dies regelmäßig in einer Zusage da-
durch zum Ausdruck, daß ein Anspruch erst dann entsteht,
wenn der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraums eine
bestimmte Zeitdauer dem Betrieb angehört hat und zu einem
bestimmten Stichtag noch Arbeitnehmer des Betriebes ist.

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

- 7 -



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



Will der Arbeitgeber darüber hinaus mit der Jahresleistung auch einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue geben, wird dies in der Zusage meist dadurch sichergestellt, daß der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums bis zu einem bestimmten Termin dem Betrieb weiterhin angehören muß. Wird eine Jahresleistung ohne Nennung weiterer Voraussetzungen für den Anspruch gezahlt, dann ist im Zweifel davon auszugehen, daß mit ihr lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird und daher das ungekündigte Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag oder seine Fortdauer über diesen Zeitpunkt hinaus nicht anspruchsbegründend ist (vgl. BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe; Buchner, Anm. zu AP Nr. 71 zu § 611 BGB Gratifikation).

bb) Die in dem Rundschreiben vom 17. Mai 1979 und den dazugehörigen Richtlinien geregelte Jahresabschlußvergütung hat entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht nur unmittelbar leistungsbezogenen Entgeltcharakter, sondern eine zweifache Funktion.

Zum einen ist sie Entgelt für die im Bezugsjahr erbrachte Arbeitsleistung. Das ergibt sich bereits aus der Bezeichnung als Abschlußvergütung. Darüber hinaus folgt dies aus der Bemessungsgrundlage für die Höhe der Vergütung, die sich nach der tatsächlich erhaltenen Bruttovergütung richtet und der Sonderregelung für nicht "ständig Beschäftigte", die im Jahr 1978 mindestens 75 Arbeitstage für die Beklagte tätig gewesen sein und im Monat Juli 1979 wieder bei ihr beschäftigt sein müssen, um Anspruch auf die Abschlußvergütung zu haben.

Allerdings gehört die Abschlußvergütung nicht zum Lohn im engeren Sinne. Sie knüpft, obgleich sie nach dem durchschnittlichen Monatslohn bemessen wird, nicht an den Arbeitserfolg des einzelnen Mitarbeiters oder einer bestimmten Arbeitsgruppe an. Lediglich an das günstige, grundsätzlich allerdings durch die Arbeitnehmer mit erwirtschaftete Geschäftsergebnis allgemein ist die Zusage gebunden. Danach



kann man, bezieht man außerdem die sonstigen Umstände mit ein, die Zuwendung nicht als Lohn im engeren Sinne ansehen.

Zum anderen soll die Abschlußvergütung aber auch ein Anreiz sein, bis zum Stichtag und darüber hinaus in den Diensten der Beklagten zu bleiben. Dies hat das Landesarbeitsgericht, indem es allein auf das Rundschreiben vom 17. Mai 1979 abgestellt hat, verkannt. Der Anreiz zu weiterer Betriebstreue ergibt sich nicht nur aus der Stichtagsregelung hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen, sondern insbesondere auch aus der Rückzahlungsverpflichtung bei Ausscheiden aus der Firma nach Empfang der Abschlußvergütung bis zum 30. September 1979. Hinzü kommt der Hinweis in dem Rundschreiben, daß die Beklagte auch in der Zukunft auf eine weitere harmonische Zusammenarbeit vertraue, um die der Firma gestellten Aufgaben zu lösen. Diese Auszahlungsbedingungen können nur als Anreiz für weitere Betriebstreue verstanden werden. Insofern ist die Abschlußvergütung zugleich Entgelt für die von den Arbeitnehmern erwartete Betriebstreue (vgl. BAG Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 1 der Gründe).

Wenn Beschäftigte der Beklagten, die Gewinnbeteiligung oder eine Jahresgratifikation erhalten, von dem Bezug der Abschlußvergütung ausgeschlossen sind, so zwingt das nicht zu einer anderen Wertung. Daraus folgt allein, daß die Beklagte Sonderzuwendungen, die an das Geschäftsergebnis anknüpfen, jedem Mitarbeiter nur einmal gewähren wollte; welchen Charakter die jeweilige Zulage hat, kann aus dieser Regelung jedoch nicht abgeleitet werden.

2. Das Bundesarbeitsgericht hat es in ständiger Rechtsprechung grundsätzlich für zulässig erachtet, bei Gratifikationen und ähnlichen Sondervergütungen durch Ausschlußklauseln der hier vorliegenden Art oder durch Rückzahlungsvorbehalte (Bindungsklauseln) in bestimmten Grenzen vergangenheits- und zukunftsbezogene Zweckbestimmungen miteinander zu verbinden und damit solche Vergütungen als Entgelt sowohl für bereits geleistete Arbeit wie für künftig erwartete Betriebstreue auszugestalten (vgl. BAG Urteile vom 25. Februar 1974 - 5 AZR 225/73 -, 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 -, 20. März 1974



- 5 AZR 327/73 -, 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 -, 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - = AP Nr. 80, zu 2 b der Gründe, AP Nr. 81, zu 2 der Gründe, AP Nr. 82, zu 2 a der Gründe, AP Nr. 84, zu 2 a der Gründe, AP Nr. 100, zu 3 der Gründe, jeweils zu § 611 BGB Gratifikation).

a) Der vorliegend bestimmte Umfang der Bindung ist entgegen der Ansicht der Klägerin zulässig. Für die Beurteilung der Dauer der Bindungswirkung kommt es nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Zahlung bzw. Fälligkeit einer Gratifikation an, und zwar ohne Rücksicht darauf, ob die Gratifikation für einen zurückliegenden, schon abgeschlossenen Zeitraum gewährt wird, wie das gerade bei Abschlußvergütungen regelmäßig der Fall ist (vgl. BAG Urteil vom 22. Februar 1968 - 5 AZR 221/67 - AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 d der Gründe, m. w. N. und zust. Anm. v. Wiedemann; Reyer, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, 1972, S. 37; Blomeyer/Buchner, Rückzahlungsklauseln im Arbeitsrecht, 1969, mit Nachtrag 1974, S. 45). Da die Jahresabschlußvergütung aber erst am 9. Juli fällig wurde, beträgt die Bindungsdauer nur 3 Monate. Diese Dauer ist aber bei einem durchschnittlichen Monatsverdienst nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig (vgl. BAG Urteil vom 17. März 1982 - 5 AZR 1250/79 - AP Nr. 110 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen; BAG Urteil vom 27. Oktober 1982 - 5 AZR 440/80 -, unveröffentlicht, zu II 2 und II 3 der Gründe, jeweils m. w. N.).

b) Der Revision ist allerdings darin zuzustimmen, daß die streitige Bindungsdauer dann unzulässig lang wäre, wenn ihre Dauer nicht ab dem Zeitpunkt der Auszahlung, sondern ab Ende des Geschäftsjahres 1978 am 31. Dezember 1978 zu berechnen wäre. Eine solche Berechnung scheidet jedoch aus, weil der Anspruch auf die Erfolgsbeteiligung nach der Zusage erst mit dem Tag der Hauptversammlung (9.7.) des auf das Ende des Geschäftsjahres folgenden Jahres entsteht. Dieser Zeitpunkt ist angesichts der Verknüpfung mit dem Geschäftsergebnis im Jahre 1978 nicht willkürlich gewählt, er war vielmehr



- 10 -

von der Feststellung des Jahresabschlusses und der Dividendengewährung abhängig. Bei der Größe des Unternehmens der Beklagten und der Vielzahl ihrer Filialen erfordert die Ermittlung des Jahresergebnisses auch in der heutigen Zeit eine geraume Zeit. Hinzu kommt, daß wegen der Rechtsform der Beklagten als Aktiengesellschaft die Feststellung des Jahresabschlusses durch einen Beschluß des Vorstands und Aufsichtsrates zu erfolgen hat (§ 172 AktG), dem eine Abschlußprüfung durch eigens hierfür von der Hauptversammlung zu bestellende Abschlußprüfer vorauszugehen hat (§§ 162 ff. AktG). Über die Verwendung des Gewinns im von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam festgestellten Jahresabschluß hat die Hauptversammlung dann zu beschließen (§ 174 AktG). Diese ist dabei an den Vorschlag des Aufsichtsrats über die Verwendung des Gewinns nicht gebunden. Verknüpft die Beklagte die Abschlußvergütung mit der Zustimmung der Hauptversammlung zu der vom Aufsichtsrat vorgenommenen Gewinnfeststellung und dem Vorschlag zur Verwendung des Gewinns, so wird für den Arbeitnehmer besonders augenfällig dargestellt, daß die Abschlußvergütung durch seine Mitarbeit erwirtschaftet werden konnte. Hinzu kommt, daß die Beklagte unstreitig alljährlich zum selben Zeitpunkt und unter denselben Voraussetzungen Abschlußvergütungen gewährt. Zwischen den einzelnen Auszahlungszeitpunkten liegt stets die Frist von ca. einem Jahr, so wie dies auch bei Weihnachtsgratifikationen der Fall ist (vgl. BAG Urteil vom 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 4 der Gründe, mit insoweit zust. Anm. von Buchner).

Dr. Thomas

Richterin Michels-Holl
ist durch Urlaub an
der Unterschrift ver-
hindert

Schneider

Dr. Thomas

Dr. Koffka

Arntzen



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

