

|                            |      |
|----------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk!   | Nein |
| Für die Fachpresse!        | Nein |
| Für die Amtliche Sammlung! | Nein |

---

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 69/75

Urteil des BAG vom 5. Mai 1976

LAG Hamm



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



5 AZR 69/75

6 Sa 526/74 Hamm

Verkündet  
am 5. Mai 1976

gez. Schartel,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 5. Mai 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Eck und Heidenreich für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Oktober 1974  
- 6 Sa 526/74 - wird auf Kosten des Klägers 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  
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger, der der Gewerkschaft ÖTV angehört, steht seit vielen Jahren als Tarifangestellter in den Diensten der Beklagten. Die Beklagte gewährt ihren Bediensteten seit Jahren regelmäßig eine Weihnachtszuwendung, die jeweils im November ausgezahlt wird.

Für das Jahr 1965 beschloß der Vorstand der Beklagten am 4. November 1965,

"den aktiven Bediensteten in diesem Jahre wie in den Vorjahren eine Weihnachtszuwendung in Höhe von 75 % der Dezemberbezüge unter Ein-schluß der gesetzlichen Sonderzuwendung zu ge-währen ....."

Am 29. November 1966 faßte der Vorstand der Beklagten einen insoweit gleichlautenden Beschluß auch für das Jahr 1966. In den folgenden Jahren wurde ohne besondere Vorstandsbeschlüsse entsprechend verfahren.

Diese Weihnachtszuwendungen erhielt auch der Kläger. Dabei wurden die von ihm geleisteten Überstunden in der Weise berücksichtigt, daß er neben 75 % seines festen Monatsgehaltes auch 75 % der von Januar bis Oktober im Monatsdurchschnitt erzielten Überstundenvergütung erhielt.

Für 1970 beschloß der Vorstand der Beklagten:

"Die Weihnachtszuwendung für das Jahr 1970 wird in Höhe des vollen Gehalts des Monats Dezember im Laufe des Monats November zur Auszahlung gebracht."

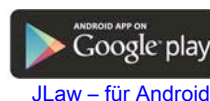
Auf der Grundlage dieses Beschlusses zahlte die Beklagte ihren Bediensteten, also auch dem Kläger, im Jahr 1970 ein Weihnachtsgeld von 100 % des festen Dezembergehaltes zuzüglich 100 % der durchschnittlichen Überstundenvergütung der Monate Januar bis Oktober 1970. In gleicher Weise verfuhr die Beklagte im Jahr 1971, ohne daß ein neuer Vorstandsbeschluß gefaßt wurde.

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

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Erstmals bei der Weihnachtszuwendung für das Jahr 1972 ließ die Beklagte die geleisteten Überstunden unberücksichtigt.

In einem hierauf von zwei Arbeitskollegen des Klägers anhängig gemachten Rechtsstreit wurde die Beklagte vom Arbeitsgericht Bochum verurteilt, die Überstunden in die Weihnachtszuwendung für 1972 einzubeziehen (Urteil vom 7. Mai 1973 - 1 Ca 13/73 -). Diese Entscheidung wurde durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Juli 1973 - 4 Sa 390/73 - bestätigt.

Daraufhin gewährte die Beklagte mit der Abrechnung der Dienstbezüge für Oktober 1973 ihren Bediensteten eine die geleisteten Überstunden berücksichtigende Nachzahlung auf das Weihnachtsgeld 1972, die sie mit folgendem Schreiben an die in Frage kommenden Bediensteten vom 4. Oktober 1973 ankündigte:

".....

Wir machen ausdrücklich darauf aufmerksam, daß diese Nachzahlung freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolgt. Auf die Berücksichtigung von Mehrarbeitsvergütungen bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Weihnachtsgeldzuwendungen bestand weder in der Vergangenheit noch besteht für die Zukunft ein Rechtsanspruch, weil die Berücksichtigung dieser Vergütungsbestandteile nicht vom Willen des Genossenschaftsvorstandes gedeckt gewesen ist.

Wir verweisen bezüglich der Weihnachtsgeldzuwendungen ab 1973 auf den durch Aushang bekannt gemachten Beschluß des Genossenschaftsvorstandes vom 26.9.1973."

Am 26. September 1973 beschloß der Vorstand der Beklagten folgendes:

"Den Bediensteten der Bergbau-BG wird für das Jahr 1973 und die Folgejahre eine Weihnachtszuwendung nach Maßgabe der jeweils gültigen bundesrechtlichen Regelungen und

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



- 4 -

tarifvertraglichen Vereinbarungen im öffentlichen Dienst über Sonderzuwendungen zu Weihnachten in Höhe von 100 % der festen Dezember-Bezüge gewährt ..."

Dieser Vorstandsbeschuß wurde ab 10. Oktober 1973 am schwarzen Brett ausgehängt.

Der Kläger ist der Auffassung, durch die viele Jahre hindurch vorbehaltlos geübte Praxis der Beklagten habe er einen Rechtsanspruch auf Zahlung einer die geleisteten Überstunden berücksichtigenden Weihnachtszuwendung erworben. Diese Übung sei Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien geworden und könne von der Beklagten nicht mehr einseitig geändert werden. Über die Zusammensetzung der Weihnachtszuwendung könne die Beklagte nicht mehr einseitig befinden.

Den ihm zustehenden Mehrbetrag hat der Kläger auf 480,98 DM beziffert und hat beantragt, die Beklagte zur Zahlung dieses Betrages nebst Zinsen zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen:

Schon bei Einführung der 100 %igen Weihnachtszuwendung habe sie den Willen gehabt, die Überstunden nicht zu berücksichtigen. Dies gehe auch aus dem Wortlaut der Zusage hervor. Lediglich infolge eines Irrtums seien in den Jahren 1970 und 1971 die Überstunden gleichwohl berücksichtigt worden. Sie habe sich für berechtigt gehalten, im Jahre 1972 diesen Irrtum zu berichtigen. Eine vertragliche Bindung sei nicht eingetreten, da sie nur in den Jahren 1970 und 1971, also nur zweimal, die Gratifikation in der unrichtigen Höhe vorbehaltlos gezahlt habe.

Der Höhe nach hat die Beklagte die Berechnung des Klägers nur in Höhe von 440,98 DM als richtig anerkannt.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt er den Klageanspruch weiter.

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



- 5 -

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts läßt weder im Ergebnis noch in der Begründung einen Rechtsfehler erkennen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht keinen für die Berechtigung des Klageanspruchs in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkt übersehen.

Zunächst hat das Landesarbeitsgericht zu Recht eine schon vor 1970 bestehende vertragliche Verpflichtung der Beklagten verneint, die Überstundenvergütung in die Berechnung der Weihnachtswendigung unabhängig von deren jeweiliger Höhe einzubeziehen. Eine solche Verpflichtung kann nicht der Tatsache entnommen werden, daß die Beklagte in den Jahren vor 1970 so verfahren ist und dies auch in den Jahren 1971 und 1972 nach Steigerung des Gratifikationssatzes auf 100 % des Dezembergehalts fortgesetzt hat. Eine allein die Überstundenvergütung erfassende vertragliche Bindung der Beklagten ließe sich, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht annimmt, aus der geschilderten jahrelangen Übung allenfalls herleiten, wenn diese Vergütung als selbständiger Teil der Weihnachtswendigung anzusehen wäre. Dies ist jedoch nicht der Fall. In der Regel wird eine Gratifikation als Einheit betrachtet und behandelt. Als wesentlich gilt unabhängig von der Berechnungsgrundlage nur die Höhe der Gratifikation. Auf sie allein bezieht sich in der Regel die rechtsgeschäftliche Einigung, auch diejenige, die nach der ständigen Rechtsprechung des Senats aus der dreijährigen vorbehaltlosen Gewährung einer Gratifikation hergeleitet wird. Bei einer Steigerung des Gratifikationssatzes kann daher die bisherige Berechnungsgrundlage verlassen werden, ohne daß damit gegen bestehende vertragliche Pflichten verstoßen würde. Voraussetzung bleibt nur, daß die Gratifikation auf der neuen Berechnungsgrundlage trotz Steigerung des Gratifikationssatzes nicht unter die bisherige Höhe sinkt; das ist hier nach den unangefochtenen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall.

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



- 6 -

Im Streitfall liegen keine solchen Verhältnisse vor, die eine von der bezeichneten Regel abweichende Beurteilung rechtfertigen könnten. Das ist nach dem vorliegenden Sachstand sicher für den Zeitraum bis 1969. Gewisse Zweifel erweckt allerdings das Verhalten der Beklagten in den Jahren 1970 und 1971 nach der Erhöhung des Gratifikationssatzes auf 100 % des Dezenbergehaltes. Ohne eine weitere Erklärung hat sie auch auf der Grundlage dieses Gratifikationssatzes die bisherige Übung beibehalten, das Überstundenentgelt in die Weihnachtszuwendung einzubeziehen.

Dies läßt sich jedoch gleichfalls nicht als ein ausreichendes Indiz für den rechtsgeschäftlichen Willen der Beklagten werten, das Überstundenentgelt stets als Teil der Gratifikation ohne Rücksicht auf deren Höhe zu behandeln. Dem steht entgegen, daß die Beklagte in den Jahren 1970 und 1971 noch nicht die Verpflichtung eingegangen war, überhaupt den Gratifikationssatz von 100 % des Dezenbergehaltes beizubehalten. Sie hätte für das Jahr 1972 zu dem Satz von 75 % des Dezenbergehaltes, allerdings unter Einschluß des Überstundenentgelts, zurückkehren können, da die Zuwendungszusage jeweils nur die Jahre 1970 und 1971 betraf und es damit an der wenigstens dreimaligen vorbehaltlosen Gewährung der Zuwendung auf der erhöhten Grundlage fehlte. Die Beklagte hat dies zwar nicht getan, es ist aber unwahrscheinlich, daß sie die Einbeziehung des Überstundenentgelts als unaufhebbar ansah, solange es ihr rechtlich nicht verwehrt war, den Gratifikationssatz zu kürzen. Ihren Willen, die Gratifikation der Höhe nach zu mindern, konnte sie in den Jahren 1971 bis 1972 von vornherein auf beiden Wegen, entweder durch Rückkehr zum früheren Gratifikationssatz oder Herausnahme des Überstundenentgelts aus der Berechnungsgrundlage, verwirklichen. Das spricht dafür, daß sie sich, soweit eine Kürzungsmöglichkeit rechtlich überhaupt noch bestand, beide Wege offenhalten wollte.

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  
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

Angesichts der vorstehend dargelegten Rechtslage wäre eine den Klageanspruch rechtfertigende vertragliche Bindung der Beklagten nur eingetreten, wenn sie die Zuwendung wenigstens dreimal in der ab 1970 gezahlten Gesamthöhe - also auf der Grundlage eines Satzes von 100 % des Dezembergehalts und unter Einschluß des Überstundenentgelts - gewährt hätte. Dies war jedoch nach den insoweit von der Revision nicht angegriffenen Darlegungen des Landesarbeitsgerichts nicht der Fall.

Damit war die Revision zurückzuweisen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

zugleich für den  
durch Urlaub an  
der Unterschrift  
verhinderten Rich-  
ter Dr. Dieterich

Dr. Eck

Heidenreich

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)