

Aktenzeichen: 5 AZR 74/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 7. Dezember 1983

- 5 AZR 74/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 7. Juli 1981

Berlin

- 26 Ca 36/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. Dezember 1981

Berlin

- 7 Sa 80/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Bindungsklausel bei Urlaubsgratifikation

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband der Berliner Chemischen Industrie e. V. und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik - Bezirk Nordmark - über die stufenweise Einführung eines 13. tariflichen Monatsgehalts vom 29. Juni 1970 § 3 Ziff. 1 und 3, § 5

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 74/82

7 Sa 80/81 Berlin

Verkündet am
7. Dezember 1983

IM NAMEN DES VOLKES !

Clobes,
Justizsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 1983 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sowie die ehrenamtlichen Richter Nitsche und Dr. Hirth für Recht
erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das
Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin
vom 10. Dezember 1981 - 7 Sa 80/81 -
(7 Sa 83/81) 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch darüber, ob der seit Ende 1976 beschäftigte Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin ein vor Urlaubsantritt im Sommer 1980 erhaltenes halbes 13. Monatseinkommen zurückzuzahlen, nachdem er am 30. Oktober 1980 wegen Diebstahls betriebseigener Fertigwaren fristlos entlassen worden war.

Im Juni 1980 hatte der Beklagte ein halbes Monatseinkommen in Höhe von 949,-- DM brutto = 730,46 DM netto bekommen. Diese Zahlung beruhte auf einer Betriebsvereinbarung vom 9. April 1974, die - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut hat:

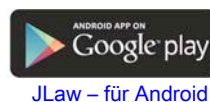
BETRIEBSVEREINBARUNG

Zwischen der Firma H SCH GMBH und dem BETRIEBSRAT
BERLIN ist über die Verrechnung

- a) der freiwilligen Sondervergütung der Höhe



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



-3-

eines halben Brutto-Monatseinkommens
- Brutto-Monatsgehalts, -lohn bzw. Beihilfe -
im Monat vor dem Urlaubsantritt

und

- b) der freiwilligen Sondervergütung der Firma
in Höhe eines weiteren halben Brutto-Monats-
einkommens im November

mit

- c) dem 13. tariflichen Monatseinkommen in Höhe von
100 % der tariflichen Monatsbezüge gemäß dem
Tarifvertrag vom 29. Juni 1970

sowie die Auszahlung

- d) des manteltariflichen zusätzlichen Urlaubsgeldes
gemäß dem Manteltarifvertrag der Chemischen In-
dustrie vom 22. Februar 1973

für alle gewerblichen Arbeitnehmer, Auszubildenden und Ange-
stellten, die dem Manteltarifvertrag der Chemischen Industrie
unterliegen (im folgenden "Beschäftigte" genannt) folgendes
vereinbart:

I

ZAHLUNG VOR URLAUBSANTRITT

- 1 a) Die Beschäftigten erhalten als freiwillige Sonder-
vergütung 50 % ihres Brutto-Monatseinkommens zusammen
mit dem letzten Monatsverdienst vor dem Urlaubsantritt
(a), spätestens mit der Abrechnung für September aus-
gezahlt, wenn das Arbeitsverhältnis im Auszahlungs-
zeitpunkt ungekündigt ist und mindestens 3 Monate
besteht. Bei Kündigung vor dem 1.12. gilt die Regelung
zu Ziff. 4.
- b) Der volle Betrag der freiwilligen Sondervergütung
(Ziff. 1 a) ist dann auszuzahlen, wenn das Arbeits-
verhältnis am 30.6. mindestens sechs Monate besteht;
bei kürzerer Betriebszugehörigkeit wird für jeden vor
diesem Zeitpunkt liegenden vollen Beschäftigungsmonat
1/6 der freiwilligen Sondervergütung (Ziff. 1 a) aus-
gezahlt.
-
- 4 a) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem
Zeitpunkt, in dem die freiwillige Sondervergütung
vor Urlaubsantritt ausgezahlt wird (Ziff. 1) und dem
1.12. gekündigt ist, haben lediglich Anspruch auf
das zusätzliche Urlaubsgeld nach Maßgabe Ziffer 2.



- b) Soweit die freiwillige Sondervergütung vor Urlaubsantritt (Ziff. 1) den Betrag des zusätzlichen Urlaubsgeldes gemäß Ziff. 2 übersteigt, sind die Beschäftigten zur Rückzahlung des Differenzbetrages, spätestens im Monat ihres Ausscheidens verpflichtet.

II

....

III

VERRECHNUNG DER ZAHLUNGEN NACH ZIFF. I 1 und II
MIT DEM 13. TARIFLICHEN MONATSEINKOMMEN

- 1) Soweit der nach Ziff. I 1 und II insgesamt ausgezahlte Betrag der Zahlung durch die Firma (a, b), nämlich 50 % des Brutto-Einkommens im Monat vor Urlaubsantritt und 50 % des Brutto-Einkommens im Oktober das 13. tarifliche Monatseinkommen (c) übersteigt, handelt es sich um eine freiwillige Zahlung; auf sie besteht kein Rechtsanspruch und aus ihr kann für die Zukunft kein Rechtsanspruch hergeleitet werden.
- 2) Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1.12. und dem 31.3. des folgenden Jahres gekündigt ist, haben den nach Ziff. 1 freiwillig geleisteten Betrag im Monat ihres Ausscheidens zurückzuzahlen.
- 3) Im übrigen bleiben die Bestimmungen des Tarifvertrages vom 29. Juni 1970 über die stufenweise Einführung eines 13. tariflichen Monatseinkommens unberührt.

Mit Schreiben vom 10. November 1980 forderte die Klägerin den Beklagten auf, u. a. diesen Betrag an sie zurückzuzahlen. Soweit es sich um den in der Revisionsinstanz allein noch streitigen Betrag des halben Monatseinkommens handelt, hat sie vorgetragen, das halbe 13. Monatsgehalt werde zu Beginn des Urlaubs aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 9. April 1974 lediglich vorschußweise auf das nach § 3 des Tarifvertrages über die stufenweise Einführung eines 13. tariflichen Monatseinkommens (TV) am Ende der 1. Dezemberwoche geschuldete 13. tarifliche Monats-



einkommen gezahlt. Hierüber werde jeder Arbeitnehmer bei seiner Einstellung von dem Betriebsratsvorsitzenden ebenso unterrichtet, wie auf die Pflicht zur Rückzahlung bei vorzeitigem Ausscheiden. Nach § 3 Ziff. 3 Abs. 1 TV sei aber Anspruchsvoraussetzung, daß der Arbeitnehmer Anfang Dezember in ungekündigter Stellung sei. Der Beklagte sei zu diesem Zeitpunkt aufgrund eigenen Verschuldens bereits ausgeschieden gewesen.

Die Klägerin hat - soweit es hier interessiert - beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 730,46 DM zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, durch die Betriebsvereinbarung sei der tarifliche Auszahlungszeitpunkt entsprechend § 3 Ziff. 1 Satz 2 TV für die erste Hälfte des 13. tariflichen Monatseinkommens auf den Urlaubsantritt vorverlegt worden. Zu diesem Zeitpunkt sei sein Arbeitsverhältnis aber noch nicht gekündigt gewesen, so daß ein Anspruch auf ein halbes Monatsgehalt bestanden habe. Hilfsweise hat sich der Beklagte auf Entreicherung berufen, weil er das Geld für außergewöhnliche Aufwendungen verbraucht habe. Er habe nämlich eine Urlaubsreise in seine Heimat zusammen mit seiner Frau und seinen fünf Kindern gemacht und damit erhöhte Ausgaben gegenüber den normalen Aufwendungen für den täglichen Lebensunterhalt gehabt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der



Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Der Beklagte ist nicht verpflichtet, die von der Klägerin gezahlte Urlaubssonderzuwendung zurückzuzahlen, da er aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 9. April 1974 einen Anspruch auf ein halbes Monatsgehalt als Sonderzuwendung bei Urlaubsbeginn hatte und die in I 4 der Betriebsvereinbarung enthaltene Rückzahlungsklausel insoweit unwirksam ist, wie der vorliegende Sachverhalt von ihr erfaßt werden soll.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Beklagte habe einen Anspruch auf das halbe 13. Monatsgehalt nach dem Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband der Berliner Chemischen Industrie e. V. und der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik - Bezirk Nordmark - vom 29. Juni 1970 (TV). Zwar bestehe dieser Anspruch nach § 3 Ziff. 3 TV nur, wenn sich der Arbeitnehmer im Auszahlungszeitpunkt im ungekündigten Arbeitsverhältnis befinde. Dieser in § 3 Ziff. 1 Satz 1 TV auf das Ende der ersten Dezemberwoche festgelegte Auszahlungszeitpunkt sei hinsichtlich der Hälfte des 13. Monatsgehalts durch die Betriebsvereinbarung vom 9. April 1974 auf den Urlaubsantritt vorverlegt worden. Dies sei nach § 3 Ziff. 1 Satz 2 TV zulässig. Bei Urlaubsantritt habe sich der Beklagte jedoch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befunden. Die hier einschlägigen Vorschriften des Tarifvertrages lauten wie folgt:



-7-

§ 3

1. Die Leistungen nach § 2 werden zum Ende der ersten Dezemberwoche (Auszahlungszeitpunkt) erbracht. Eine abweichende Festsetzung des Auszahlungszeitpunktes kann betrieblich vereinbart werden.

.....

3. Der Anspruch nach Ziffer 2 setzt voraus, daß sich der Arbeitnehmer bzw. Auszubildende im Auszahlungszeitpunkt im ungekündigten Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis befindet.

.....

§ 5

Dieser Vertrag dient der tariflichen Absicherung bereits bestehender betrieblicher Leistungen. Während des Kalenderjahres aufgrund betrieblicher, einseitig vom Arbeitgeber festgelegter oder vereinbarter Regelungen bereits gezahlte oder noch zu zahlende Sondervergütungen, insbesondere Gratifikationen, Jahresabschlußvergütungen, Jahresprämien, Ergebnisbeteiligungen u. dgl., werden auf die Leistungen aus diesem Verträge angerechnet.

II. Das Landesarbeitsgericht hat den Inhalt der Betriebsvereinbarung unzutreffend gewürdigt. Mit ihr ist nicht der Auszahlungszeitpunkt für einen Teil des tariflichen 13. Monatseinkommens vorverlegt worden. Vielmehr enthält die Betriebsvereinbarung eine selbständige Anspruchsgrundlage für die vor Antritt des Urlaubs von der Klägerin zu leistende Zuwendung.

1. Schon nach den Eingangsworten ist die Betriebsvereinbarung geschlossen worden "über die Verrechnung" der "freiwilligen Sondervergütung der Firma" in Höhe von jeweils 50 % eines Monatseinkommens vor dem Urlaubsantritt bzw. im November mit dem 13. tariflichen Monatseinkommen. Weiter sind in Abschnitt I



Ziff. 1 a besondere Voraussetzungen für die vor Antritt des Urlaubs zu zahlende Sondervergütung festgelegt; Ziff. 1 b wiederum regelt den Fall, daß das Arbeitsverhältnis am 30. Juni noch keine sechs Monate bestanden hat. Schließlich enthält Abschnitt I Ziff. 4 eine eigenständige Rückzahlungsklausel für die nach Ziff. 1 zu zahlende Sondervergütung.

2. Diese Bestimmungen der Betriebsvereinbarung ergeben, daß diese nicht den Auszahlungszeitpunkt für das 13. tarifliche Monatseinkommen vorverlegt, sondern eine betriebliche freiwillige Leistung nach Voraussetzungen und Höhe gestaltet hat. Das wird zusätzlich durch Abschnitt III Ziff. 1 und 2 deutlich. Danach sind zwar die vor Urlaubsantritt und im November gewährten betrieblichen Leistungen mit dem tariflichen 13. Monatseinkommen zu verrechnen, was nach § 5 TV zulässig ist. Da jedoch die betrieblichen Leistungen aufgrund der vom Tarifvertrag abweichenden Berechnungsart höher sein können als das tarifliche 13. Monatseinkommen, ist zugleich bestimmt, daß der Mehrbetrag eine freiwillige betriebliche Leistung sei, der unter den Voraussetzungen von Abschnitt III Ziff. 2 zurückzuzahlen ist.

3. Läßt sich sonach der Betriebsvereinbarung allein entnehmen, daß sie betriebliche freiwillige Leistungen und ihre Verrechnung mit dem tariflichen Anspruch regelt, so kann auch die auf § 286 ZPO gestützte Verfahrensrüge der Klägerin keinen Erfolg haben. Selbst wenn, wie von ihr unter Beweisantritt behauptet, jedem neu eingestellten Arbeitnehmer mitgeteilt wird, die vor Urlaubsantritt zu zahlende Hälfte des 13. Monatseinkommens werde vor-



schußweise gewährt, kann dies nicht den aus Wortlaut und Zusammenhang zu ermittelnden Inhalt der Betriebsvereinbarung verändern. Im übrigen verträgt sich der Hinweis, es handele sich um einen "Vorschuß" auf das 13. tarifliche Monatseinkommen, mit dem Inhalt der Betriebsvereinbarung, weil vorgesehen ist, die betriebliche Leistung mit der tariflichen zu verrechnen und überdies unter bestimmten Voraussetzungen die betriebliche Sonderzuwendung zurückzugewähren ist.

III. Dem Beklagten stand sonach kraft der Betriebsvereinbarung bei seinem Urlaubsantritt ein halbes Brutto-Monatseinkommen als betriebliche Sondervergütung zu. Für diese ist vorgesehen, daß sie bei Kündigung vor dem 1. Dezember zurückzuzahlen sei (Abschnitt I Ziff. 1 a Satz 2 in Verb. mit Ziff. 4 Buchst. b der Betriebsvereinbarung). Diese Regelung ist jedoch unwirksam, soweit sie den Arbeitnehmer über den 30. September hinaus bindet. Das gilt jedenfalls, wenn die Sondervergütung - wie hier - vor dem 1. Juli gezahlt wird.

1. Nach der Rechtsprechung des Senats sind Rückzahlungsvorbehalte für Urlaubssondervergütungen nur entsprechend den Grundsätzen zulässig, wie sie für die mit Weihnachtsgratifikationen verknüpften Bindungsklauseln entwickelt wurden (BAG Urteil vom 17. Oktober 1968 - 5 AZR 281/67 - AP Nr. 66 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe). Erhält der Arbeitnehmer als Weihnachtsgratifikation einen Betrag, der 200,-- DM übersteigt, jedoch nicht einen Monatsbezug erreicht, so ist ihm regelmäßig nur zuzumuten, eine Bindung bis zum 31. März des Folgejahres, also



für etwa drei Monate, einzugehen (BAG 13, 129, 136 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG 38, 178, 180 = AP Nr. 110 zu § 611 BGB Gratifikation).

2. Überträgt man diese Grundsätze auf die vorliegende Urlaubs-sondervergütung, so ergibt sich, daß mit ihrer Zahlung eine Bindung des Beklagten nur bis zum 30. September 1980 erfolgen konnte (BAG Urteil vom 17. Oktober 1968 - 5 AZR 281/67 - AP Nr. 66 zu § 611 BGB Gratifikation, zu 3 der Gründe; BAG 15, 23, 26 ff. = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Urlaub und Gratifikation). Dabei kann offenbleiben, ob diese Grenze allgemein gilt, also auch dann, wenn die Sondervergütung erst mit der September-Abrechnung gezahlt wird. Hier hat der Beklagte die Urlaubssondervergütung bereits im Juni 1980 erhalten; er kann von der Klägerin nicht länger als bis zum 30. September 1980 gebunden werden. Demgemäß wäre der Beklagte nur dann verpflichtet, die Urlaubsgratifikation an die Klägerin zurückzuzahlen, wenn er bis zum 30. September aus deren Betrieb ausgeschieden wäre. Das war jedoch nicht der Fall.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Nitsche

Dr. Hirt



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

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