

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsatz:

Erhält ein Arbeitnehmer eine Gratifikation, die ein zweifaches Monatsgehalt nicht erreicht, so kann er durch eine Rückzahlungsklausel jedenfalls dann nicht über den 30. Juni des folgenden Jahres hinaus an den Betrieb gebunden werden, wenn er bis dahin mehrere Kündigungsmöglichkeiten hatte.

Aktenzeichen: 5 AZR 754/77

Urteil des BAG vom 27. Oktober 1978 LAG Bremen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 754/77

3 Sa 314/76 Bremen

Verkündet am
27. Oktober 1978

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Oktober 1978 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Fenge und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Heidenreich und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 21. April 1977
- 3 Sa 314/76 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

2. Auf die Revision des Klägers wird das vorgenannte Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, wie es die Klage in Höhe von 4.516,12 DM netto nebst 9,5 % Zinsen seit dem 1. Juli 1976 abgewiesen hat.

Im Umfang der Aufhebung wird die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen vom 21. Oktober 1976
- 8 Ca 8261/76 - zurückgewiesen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

Tatbestand:

Der Kläger war seit 1. April 1946 bei der Beklagten zunächst als kaufmännischer Lehrling und später als Angestellter beschäftigt. Im Mai 1955 wurde er Leiter der Niederlassung der Beklagten in Düsseldorf. Der Kläger hat das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. Juni 1976 gekündigt.

Der persönlich haftende Gesellschafter der Beklagten,
F A. F sen., schrieb dem Kläger am 25. Februar 1970 folgendes:

"Betr.: Sondervergütung
Sehr geehrter Herr H !
Für das Jahr 1967 erhalten Sie im April oder Mai eine Sondervergütung ausgezahlt, außerdem für das Jahr 1968 eine solche, die etwa Oktober/November abgerechnet werden wird. Ich teile Ihnen dieses bereits heute mit, um zu verhindern, daß sie Ihren Ausgabe-Etat zu stark drosseln, anstatt den augenblicklichen Boom noch weiter anzuheizen. Sodann möchte ich Ihnen noch die Vorfreude auf eine weitere Zahlung zu gegebener Zeit für das Jahr 1969 machen.
Ich hoffe, Sie mit diesem persönlichen Brief zu erfreuen und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

Ihr F A. F ."

Von diesem Zeitpunkt an erhielt der Kläger jährlich eine Sondervergütung, die bis 1972 in Höhe von 15.000,-- DM und in den Jahren 1973 bis 1975 in Höhe von 17.000,-- DM ausgezahlt wurde. Im Jahre 1976 verweigerte die Beklagte die Zahlung einer Sondervergütung.

Ulad Kläger und Teile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

Der Kläger erhielt ferner seit 1946 jedes Jahr eine Weihnachtsgratifikation. Bis zum Jahre 1970 wurde diese Gratifikation ohne Vorbehalt ausgezahlt. Ab 1971 hat der Kläger bei jeder Auszahlung eine Rückzahlungsverpflichtung unterschrieben; in der entsprechenden Erklärung für das Jahr 1975 heißt es u.a.:

"2. Beträgt die Weihnachtsgratifikation ein Monatsgehalt, so wird sie unter der Voraussetzung gewährt, daß der Empfänger weder durch eigene Kündigung noch durch eine von ihm selbst schuldhaft veranlaßte Kündigung meinerseits vor dem 30. 6. 1976 aus meinen Diensten ausscheidet.

3. Übersteigt die Weihnachtsgratifikation ein Monatsgehalt, so wird sie unter der Voraussetzung gewährt, daß der Empfänger weder durch eigene Kündigung noch durch eine von ihm selbst schuldhaft veranlaßte Kündigung meinerseits vor dem 1. 7. 1976 aus meinen Diensten ausscheidet."

Im November 1975 erhielt der Kläger eine Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1975 in Höhe von 1 1/2 Monatsgehältern = 4.516,12 DM netto. Bei der Gehaltsabrechnung für die Monate Mai und Juli 1976 hat die Beklagte in zwei Teilbeträgen die Gratifikation wieder einbehalten.

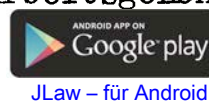
Der Kläger begehrt mit seiner Klage die im Jahr 1976 unterlassene Zahlung der Sondervergütung sowie die Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1975.

Er ist der Auffassung, daß es sich bei der Sondervergütung um Tantiemезahlungen gehandelt habe, die durch mehrjährige vorbehaltlose Auszahlung Bestandteil seines Arbeitsvertrages geworden seien. Diese Tantieme sei stets zwei Jahre nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres gezahlt worden, so daß die Tantieme für 1973 im Jahre 1975 ausgezahlt worden sei. Die den anderen Niederlassungsleitern am 30. Juni 1976 ausgezahlte Tantieme sei für das Jahr 1974 berechnet gewesen. Eine Vereinbarung, daß der Tantiemeanspruch bei Ausscheiden des Arbeitnehmers entfalle, sei nicht getroffen worden und wäre auch als Verstoß gegen § 138 BGB nichtig gewesen.

Die Beklagte habe ferner zu Unrecht die ausgezahlte Weihnachtsgratifikation für 1975 von seinem Gehalt wieder abgezogen. Die Rückzahlungsklausel sei wegen ihrer langen Bindungswirkung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unvereinbar und da-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Der Kläger hat demgemäß beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.000,-- DM
brutto und 4.516,12 DM netto, jeweils nebst 9,5 %
Zinsen seit dem 1. Juli 1976, zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert:
Bei der Sondervergütung habe es sich nicht um eine Tantieme, sondern um Gratifikationen gehandelt. Dies ergebe sich schon daraus, daß drei Jahre lang Zahlungen in gleicher Höhe geleistet worden seien. Die Sondervergütungen seien daher nicht nach dem Geschäftsgewinn, sondern nach den Leistungen des jeweiligen Arbeitnehmers bemessen worden. Den Empfängern der Sondervergütung sei auch bekannt gemacht worden, daß diese Leistungen freiwillig gezahlt würden. Arbeitnehmer in gekündigter Stellung hätten nie solche Zahlungen erhalten. Diese Leistungsvoraussetzung sei den Arbeitnehmern aus langjähriger betrieblicher Übung erkennbar gewesen. Sie ergebe sich auch aus dem Zweck der Gratifikation, der die Erwartung umfasse, daß der Arbeitnehmer auch in Zukunft dem Unternehmen betriebliche Treue erweise.

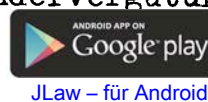
Der Kläger hätte im übrigen auch dann, wenn er nicht gekündigt hätte, 1976 weniger als 17.000,-- DM an Gratifikationsleistungen erhalten. In diesem Jahre hätten nämlich nur vier von 20 Niederlassungsleitern diesen Betrag bekommen, an zwei Niederlassungsleiter seien höhere Beträge, an 14 geringere ausgezahlt worden. Der Kläger hätte bei Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses zu der letztgenannten Gruppe gehört.

Hinsichtlich der Weihnachtsgratifikation hätte der Kläger zulässigerweise verpflichtet werden können, bis zum 30. September des Folgejahres betriebsreu zu bleiben. Wenn schon bei der Zahlung eines Monatsgehaltes eine Beendigung bis zum 30. Juni möglich sei, müsse bei eineinhalb Monatsgehältern die Bleibedauer bis zum 30. September für zulässig gehalten werden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat hinsichtlich der Weihnachtsgratifikation die Klage abgewiesen, im übrigen aber die Entscheidung des Arbeitsgerichts aufrecht erhalten. Beide Parteien haben Revision eingelegt. Der Kläger verfolgt mit ihr seinen Klageanspruch hinsichtlich der Weihnachtsgratifikation weiter; die Beklagte begehrt Klageabweisung auch in bezug auf die Sondervergütung.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist begründet, die der Beklagten blieb ohne Erfolg.

I. Dem Kläger steht der Anspruch auf die Sondervergütung zu.

1. Der Senat geht mit dem Landesarbeitsgericht und der Revision davon aus, daß es sich bei der Sondervergütung um eine Gratifikation und nicht-- wie der Kläger meint - um eine Tantieme handelt. Von Tantieme spricht man üblicherweise bei gewinnabhängigen Zahlungen. Der Kläger hat nicht vorgetragen, in welcher Weise die Sondervergütung eine Beteiligung am Geschäftsgewinn oder einem sonstigen Geschäftsergebnis (Umsatz etc.) darstellen soll.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizupflichten, daß durch mindestens dreimalige vorbehaltlose Zahlung der Sondervergütung ein Rechtsanspruch auch für das Jahr 1976 entstanden ist. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt ist ausdrücklich nicht vereinbart worden. Auch das Schreiben der Beklagten an den Kläger vom 25. Februar 1970, in dem eine Sondervergütung für die Jahre 1967 bis 1969 angekündigt wurde, enthält keinen Freiwilligkeitsvorbehalt.

Das Berufungsgericht kommt auch ohne Rechtsfehler zu dem Ergebnis, daß die Beklagte sich nachträglich nicht die freie Entscheidung über die künftige Zahlung der Gratifikation vorbehalten hat. Dies hatte die Beklagte behauptet und unter Beweis gestellt. Die Revision der Beklagten rügt, daß die benannten Zeugen nicht vernommen worden sind.

Diese Rüge ist jedoch unbegründet. Um das vorliegende Schreiben der Beklagten vom 25. Februar 1970, das keinen Vorbehalt enthält, in seinen rechtlichen Auswirkungen zu entkräften, hätte es einer substantiierten Darlegung darüber bedurft, wann, in welcher Form und unter welchen Umständen die dem Kläger gegebene vorbehaltlose Zusage wieder geändert worden sein soll. Hierzu fehlt jede Angabe in dem Beweisangebot der Beklagten. Die allgemeine Behauptung, auch dem Kläger sei jeweils bekannt gemacht worden, daß es sich bei diesen Sondervergütungen nicht um die Erfüllung anerkannter vertraglicher Pflichten, sondern um freiwillige Leistungen



handele, über deren Zahlung sich die Beklagte für jedes Jahr erneut die freie Entscheidung vorbehalten habe, reicht hierfür nicht aus.

3. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist der geltend gemachte Anspruch nicht durch den Umstand beseitigt worden, daß der Kläger das Arbeitsverhältnis im Jahre 1976 durch eigene Kündigung beendet hat. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision der Beklagten schlagen fehl.

a) Die Revision ist der Ansicht, die Erwartung künftiger Betriebstreue sei schon begrifflich der Gratifikation immanent. Deren Zweckbestimmung sei stets auch zukunftsbezogen. Entfalle die Erwartung künftiger betrieblicher Treue und Leistungsbereitschaft, dann entfalle auch die rechtliche Grundlage für die Gratifikationszahlung.

Diese Auffassung ist nicht richtig. Der Senat hat bereits in seinem Urteil AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 2 b der Gründe] entschieden, daß sich eine Einschränkung des Gratifikationsanspruchs auf die zur Zeit seiner Fälligkeit in ungekündigtem Arbeitsverhältnis stehenden Personen nicht schon aus dem Wesen einer Gratifikation ergebe. Diese Einschränkung bestehe vielmehr nur dann, wenn sie in der Gratifikationszusage vorbehalten oder danach vereinbart worden sei (vgl. auch BAG AP Nr. 83 zu § 611 BGB Gratifikation [unter I 2 a der Gründe]). Zwar können bei Gratifikationen und ähnlichen Sondervergütungen durch Ausschlußklauseln oder Rückzahlungsvorbehalte in bestimmten Grenzen vergangenheits- und zukunftsbezogene Zweckbestimmungen miteinander verbunden werden; diese Verbindung ist jedoch nicht notwendig oder aus der Natur der Sache ableitbar.

b) Der Anspruch auf die Sondervergütung ist auch nicht durch betriebliche Übung auf diejenigen Arbeitnehmer beschränkt worden, die am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis gestanden haben. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Behauptung der Beklagten, daß eine solche Übung in ihrem Betriebe bestanden habe, zutrifft. Eine derartige betriebliche Übung könnte keine Rechtsverbindlichkeit beanspruchen, weil sie zu einer zu langen Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb der Beklagten führen würde.

Dem Arbeitnehmer darf nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur eine Betriebsbindung für bestimmte Zeiträume zugemutet werden (BAG 13, 129 und 204 = AP Nr. 22 und 24 zu § 611 BGB Gratifikation; zuletzt AP Nr. 82 aaO [unter 1 der Gründe]). Eine Betriebsbindung tritt aber nicht nur in dem Falle ein, in dem vom Zeitpunkt der Zahlung bzw. der Fälligkeit der Gratifikation an eine zukünftige Betriebstreue verlangt wird, sondern auch dann, wenn der Bezugszeitraum, für den die Gratifikation bestimmt ist, und die Fälligkeit der Zahlung weit auseinanderklaffen, dennoch aber das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses im Fälligkeitszeitpunkt Anspruchsvoraussetzung sein soll. Auch für die letztgenannten Fälle hat das Bundesarbeitsgericht Grenzen einer zulässigen Vertragsgestaltung angenommen (BAG 24, 377 [381 f.] = AP Nr. 75 zu § 611 BGB Gratifikation [unter I 2 und 3 der Gründe m.w.Nachw.]). Diese Grenzen werden dann überschritten, wenn das Grundrecht der freien Arbeitsplatzwahl, das auch das Recht des Arbeitnehmers einschließt, den einmal gewählten Arbeitsplatz beizubehalten, aufzugeben oder zu wechseln, in unzulässiger Weise eingeschränkt wird (BAG 13, 168 [177] = AP Nr. 25 zu Art. 12 GG [zu II 2 a der Gründe]).

Die Bindungswirkung wäre unzumutbar lang und daher unzulässig wenn man von einer betrieblichen Übung des von der Beklagten behaupteten Inhalts ausgehen wollte. Die an die übrigen Niederlassungsleiter der Beklagten am 30. Juni 1976 ausgezahlte Sondervergütung ist, wie das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler festgestellt hat, auf das Jahr 1974 bezogen. Die Angriffe der Revision hiergegen sind unbegründet. Es ist kein Widerspruch darin zu sehen, daß der Kläger aufgrund dreimaliger gleichhoher Gratifikationszahlungen in den Jahren 1973, 1974 und 1975 im Jahre 1976 einen Rechtsanspruch auf diese Zahlungen erlangt hat, der Bezugszeitraum jedoch, für den diese Zahlung zu gewähren ist, in der Vergangenheit - nämlich im Jahre 1974 - liegt. Entgegen der Revision muß das Jahr, in dem ein Anspruch entsteht, nicht "zwangsläufig" identisch mit dem Bezugszeitraum sein. Dies war schon nach dem Schreiben der Beklagten vom 25. Februar 1970 nicht der Fall. Auch sonst werden vielfach Jahresprämien und ähnliche Sonderzuwendungen erst nach Abschluß der Bilanz in dem auf das Bezugsjahr folgenden Jahr ausbezahlt.



War mithin die am 30. Juni 1976 auszuzahlende Sondervergütung auf die Arbeitsleistung im Jahre 1974 bezogen, käme die Beschränkung der Auszahlung auf die Arbeitnehmer, die in diesem Zeitpunkt dem Betriebe noch in ungekündigter Stellung angehört haben, einer Bindungswirkung von eineinhalb Jahren zuzüglich der jeweiligen Kündigungsfrist gleich. Eine derartige Bindungsdauer ist aber, auch wenn man die Höhe der Gratifikation berücksichtigt, nicht zumutbar. Da in jedem Jahre neue Gratifikationen anfallen, hätte der Kläger während der gesamten Zeit seiner Beschäftigung bei der Beklagten nicht frei darüber entscheiden können, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen wollte oder nicht. Stets wäre sein Ausscheiden mit dem Verlust von 17.000,-- DM, für die er in der Vergangenheit seine Arbeitsleistung bereits voll erbracht hatte, verbunden gewesen.

Nach alledem kommt es auf die von der Beklagten angebotenen Beweise für eine betriebliche Übung, die Gratifikation nur an Arbeitnehmer in ungekündigter Stellung auszuzahlen, nicht mehr an.

c) Nicht zu beanstanden ist auch die Erkenntnis des Landesarbeitsgerichts, daß die im Jahre 1976 auszuzahlende Sondervergütung ebenso hoch sein müsse, wie in den drei vorangegangenen Jahren. Die Beklagte widerspricht sich selbst, wenn sie mit der Revision geltend macht, sie habe sich vorbehalten, die Höhe der Gratifikationszahlung je nach dem Geschäftsergebnis zu verändern, und der Kläger hätte auch bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht 17.000,-- DM, sondern nur 15.000,-- DM erhalten. Die Beklagte ist während des Rechtsstreits stets der Behauptung des Klägers entgegengetreten, es handele sich bei der Sondervergütung um eine vom Geschäftsergebnis abhängige Tantieme. Sie kann sich dann aber nicht in der Revision auf den Standpunkt stellen, daß dennoch das Geschäftsergebnis für die Höhe der Leistung maßgebend sein sollte. Im übrigen hat die Beklagte auch nicht substantiiert vorgetragen, nach welchen Maßstäben ihrer Meinung nach die Höhe zu berechnen sei und warum gerade dem Kläger 1976 nur noch 15.000,-- DM zustehen sollten, während vier weitere leitende Angestellte unverändert 17.000,--DM erhielten. Das Landesarbeitsgericht brauchte daher auch über diese unsubstantiierte Behauptung keinen Beweis zu erheben.



II. Der Kläger hat auch einen Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1975.

Das Landesarbeitsgericht hat den Rückzahlungsvorbehalt der Beklagten für wirksam gehalten. Hierbei hat es im Hinblick auf die Höhe der Gratifikation eine Bindungswirkung bis zum 30. September 1976 für zulässig erachtet. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers ist begründet.

1. a) Bei der Frage nach der Zumutbarkeit und damit zugleich auch der Zulässigkeit einer Rückzahlungsklausel sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor allem die Dauer der Betriebsbindung und die Höhe der Gratifikation, gemessen am Monatsgehalt im Zeitpunkt der Auszahlung, zu berücksichtigen (st. Rspr. zuletzt BAG AP Nr. 82 zu § 611 BGB Gratifikation). Die dem Kläger im November 1975 ausgezahlte Weihnachtsgratifikation belief sich auf eineinhalb Monatsgehälter; die Bindungswirkung sollte sich nach der "Rückzahlungsverpflichtung" bis zum nächstmöglichen Kündigungstermin nach dem 30. Juni des folgenden Jahres erstrecken. Für den Kläger bedeutete dies bei den für ihn geltenden Kündigungsterminen eine Bindung bis zum jeweiligen Vierteljahresschluß, also bis zum 30. September.

Mit der Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsbezugs kann eine Rückzahlungsklausel verbunden werden, die eine Betriebsbindung längstens bis zum 30. Juni des folgenden Jahres vorsieht (vgl. die grundlegende Entscheidung BAG 13, 129 [136] = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation [unter 4 a der Gründe]). Diese zeitliche Grenze hat das Bundesarbeitsgericht auch dann für maßgeblich erachtet, wenn die Gratifikation ein Monatsgehalt nur geringfügig - im damaligen Fall um 46,-- DM - übersteigt (BAG AP Nr. 25 zu § 611 BGB Gratifikation [unter II der Gründe]). Dabei wurde zum Ausdruck gebracht, daß eine über den 30. Juni des folgenden Jahres hinausgehende Bindung zumutbar sein mag, wenn die Zuwendung einen Monatsbetrag erheblich überschreitet und sich als eine "eindrucksvolle " und "beachtliche" Gratifikation darstellt.

Die Gratifikation der Beklagten erfüllt diese Voraussetzung nicht. Eine Bindungswirkung über den 30. Juni des auf den Bezugszeitraum für die Gratifikation folgenden Jahres hinaus ist so

- 10 -

schwerwiegend und schränkt die freie Entscheidung des Arbeitnehmers über sein Verbleiben in den Diensten des Arbeitgebers so stark ein, daß dies jedenfalls dann nicht zumutbar erscheint, wenn die Gratifikation ein zweifaches Monatsgehalt nicht erreicht.

Bei dieser Beurteilung ist der Senat davon ausgegangen, daß die Betriebstreue des Arbeitnehmers einer angemessenen Gegenleistung wert ist. Die Bindung, die der Arbeitnehmer auf sich nimmt, ist für ihn umso belastender, je weiter sie in das folgende Jahr hinein reicht. Mit zunehmendem Abstand von der Auszahlung der Gratifikation wird die Belastung als drückender empfunden, weil die voll erbrachte Arbeitsleistung im Bezugszeitraum weiter in die Vergangenheit rückt, die Gratifikation in der Regel verbraucht ist und immer weniger Bezug zur Gegenwart hat, die Betriebsbindung jedoch geblieben ist. Es kommt hinzu, daß die Kündigungsmöglichkeiten im folgenden Jahr auf nur noch wenige Termine zusammen geschmolzen sind und insbesondere bei jährlichen Gratifikationszahlungen dem Arbeitnehmer mitunter nur noch eine einzige Gelegenheit bleibt, ohne Rückzahlungsverpflichtung das Arbeitsverhältnis zu lösen, da zum Jahresende in der Regel die Bindungsfrist für die dann ausgezahlte nächste Gratifikation zu laufen beginnt.

Diese Überlegungen führen dazu, die zumutbare Bindungsdauer nicht lediglich proportional zur Höhe der Gratifikation ansteigen zu lassen, sondern eine längere Betriebsbindung entsprechend der sich zunehmend stärker auswirkenden Belastung für den Arbeitnehmer nur bei einer erheblich höheren Gratifikation in Betracht zu ziehen.

b) In seiner Grundsatzentscheidung BAG 13, 129 [136] = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation (zu 4 b der Gründe) hat der Senat auch danach unterschieden, ob der Arbeitnehmer während des Bindungszeitraumes nur eine oder mehrere Kündigungsmöglichkeiten hat. Für denjenigen Arbeitnehmer, der eine Gratifikation in Höhe eines Monatsbezugs erhält und bis zum 31. März des folgenden Jahres nur eine Kündigungsmöglichkeit hat, hat der Senat es für regelmäßig

- 11 -



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



- 11 -

zumutbar erachtet, diese eine Kündigungsmöglichkeit auszulassen, wenn er die Gratifikation behalten will. Für denjenigen Arbeitnehmer, der bei einer Gratifikation in dieser Höhe bis zum 31. März des Folgejahres mehrere Kündigungsmöglichkeiten hat, hat der Senat es für regelmäßig zumutbar angesehen, den Betrieb erst nach dem 31. März zum nächst zulässigen Kündigungstermin zu verlassen, wenn er die Gratifikation behalten will.

Der Senat hat deshalb hier erwogen, ob entsprechend diesen Grundsätzen eine Gratifikation in Höhe eines anderthalbfachen Monatsbezuges eine Bindung des Arbeitnehmers über den 30. Juni des Folgejahres hinaus dann rechtfertigt, wenn er in diesem Zeitraum nur eine Kündigungsmöglichkeit hat; anders ausgedrückt: ob es ihm trotz der sich dann ergebenden langen Bindung zuzumuten ist, diese eine Kündigungsmöglichkeit auszulassen, wenn er die Gratifikation behalten will.

Die Frage braucht jedoch nicht entschieden zu werden, denn der Kläger hatte von der Auszahlung der Gratifikation im November 1975 an bis zum 30. Juni 1976 mehr als nur eine Kündigungsmöglichkeit. Nach § 622 Abs. 1 BGB konnte sein Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Der Kläger hatte daher die Möglichkeit, zum 31. März und zum 30. Juni 1976 zu kündigen. Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, daß für den Kläger nach § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Vierteljahres-schluß gelte, ist unzutreffend und wird von der Revision mit Recht angegriffen. Da es sich bei der genannten Vorschrift um eine Schutzbestimmung zugunsten der Angestellten handelt, gelten die längeren Kündigungsfristen nur für die Kündigung durch den Arbeitgeber, nicht dagegen für die Kündigung durch den Angestellten (Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. ArbR., 7. Aufl., Bd. I, § 58 IV 1, S. 577; Staudinger-Nipperdey-Neumann, BGB, 11. Aufl., Vorbem. vor § 620 RdNr. 88).

gez.: Dr. Hilger

Heidenreich

Dr. Fenge

Dr. Schönherr

Triebfürst



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

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