

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 787/75

Urteil des BAG vom 16. Februar 1977

LAG Nürnberg



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



1 Sa 243/75 Nürnberg

Verkündet
am 16. Februar 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Februar 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Schönherr für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 11. November 1975 - 1 Sa 243/75 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit 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 !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war vom 10. Juli 1968 bis zum 30. September 1974 bei der Beklagten gegen ein Monatsgehalt von zuletzt 3.500,-- DM brutto beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis fand sein Ende auf Grund einer vom Kläger ausgesprochenen ordentlichen Kündigung.

Im Anstellungsschreiben war der Kläger als leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichnet. Über die Bezüge des Klägers heißt es in diesem Schreiben wie folgt:

"Als Vergütung für Ihre Tätigkeit erhalten Sie ein monatlich nachträglich zu zahlendes Bruttogehalt in Höhe von

DM 1.800,--
=====

Darüber hinaus erhalten Sie ein 13. Monatsgehalt, das als Weihnachtsgratifikation ausbezahlt wird."

Der Kläger verlangt mit der Klage für das Jahr 1974 neun Zwölftel des ihm zugesagten Monatsgehalts. Er hat dementsprechend beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.625,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Ihrer Ansicht nach ist der Anspruch ungerechtfertigt. Das 13. Monatsgehalt stelle eine Weihnachtsgratifikation dar, auf die nur Anspruch bestehe, wenn der Berechtigte zum Zeitpunkt der Auszahlung des Weihnachtsgeldes noch dem Betrieb angehöre. Aus dem Vertragstext sei hier eindeutig zu entnehmen, daß der Anspruch auf das 13. Gehalt erst zu Weihnachten fällig sein solle. Der Kläger habe das 13. Monatsgehalt ~~auch~~ stets nur zu Weihnachten ausgezahlt erhalten. Es bestene bei der Beklagten auch nicht die betriebliche Übung, das 13. Monatsgehalt anteilig pro Monat auszuzahlen, falls der Berechtigte vor dem Fälligkeitstermin aus dem Betrieb ausscheide.

Die Beklagte ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt sie den Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

- 3 -



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



- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die Revision führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die streitige Vergütung nicht als Gratifikation bewertet, sondern als fest in das Vergütungsgefüge eingebauten Teil des Arbeitsentgelts, das unmittelbar die geleisteten Dienste habe abgelden sollen. Es hat dies aus dem Wortlaut der Vergütungszusage gefolgert, die dahin zu verstehen sei, daß die jährlichen Bezüge des Klägers sich aus 13 Monatsgehältern zusammensetzen sollten. Mit den Worten des Nebensatzes ("das als Weihnachtsgratifikation ausbezahlt wird") sei nur der Zeitpunkt der Fälligkeit des 13. Monatsgehalts, also eine "Zahlungsmodalität" festgelegt worden.

Folgerichtig hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger für die Arbeitsleistung bis zum 30. September 1974 einen entsprechenden Teil des 13. Monatsgehalts zugesprochen. Dabei ist das Landesarbeitsgericht im Anschluß an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, insbesondere die Entscheidung des erkennenden Senats vom 11. November 1971 - 5 AZR 277/71 - (AP Nr. 71 zu § 611 BGB Gratifikation), zutreffend von dem rechtlichen Unterschied zwischen einer Gratifikation im herkömmlichen Sinn und einem unmittelbar leistungsbezogenen Arbeitsentgelt in der Gestalt eines sog. 13. Monatsgehalts ausgegangen. Es ist rechtlich zulässig, dem Arbeitnehmer Sonderleistungen ("Gratifikationen") unter bestimmten Bedingungen zu gewähren. Als solche sind z.B. Rückzahlungsklauseln anerkannt, die den Arbeitnehmer verpflichten, die Gratifikation zurückzuzahlen, falls er vor einem bestimmten Stichtag aufgrund eigener Kündigung aus dem Betrieb ausscheidet. Auch solche Arbeitnehmer dürfen vom Bezug der Gratifikation ausgeschlossen werden, die ihr Arbeitsverhältnis vor dem Fälligkeitstag gekündigt haben (BAG AP Nr. 4 und 71 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - [demnächst] AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 1 der Gründe]). Einschränkende Bedingungen dieser Art fehlen bei dem ausschließlich der Abgeltung der Arbeitsleistung dienenden Arbeitsentgelt; die eigentliche Lohnzahlung darf

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

- 4 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 4 -

nicht von außerleistungsmäßigen Gesichtspunkten abhängig gemacht werden (Urteil vom 13. September 1974 [zu 2 b der Gründe] m.w.N.).

2. Das angefochtene Urteil ist, obwohl es danach auf zutreffenden sachlich-rechtlichen Erwägungen beruht, wegen eines durchgreifenden Verfahrensverstößes des Landesarbeitsgerichts aufzuheben. Das Landesarbeitsgericht hat sich bei seiner Annahme, das dem Kläger zugesagte 13. Monatsgehalt sei leistungsbezogenes Arbeitsentgelt, allein auf den von ihm als eindeutig bewerteten Wortlaut des Anstellungsschreibens gestützt. Einen eindeutigen Inhalt hat das Anstellungsschreiben jedoch nicht. In dem Relativsatz der Zusage läßt sich schwerlich eine bloße Fälligkeitsregelung finden, vielmehr spricht viel dafür, daß dort auch der Charakter der Zuwendung ("als Weihnachtsgratifikation") festgelegt wird. Zumindest wird man sagen müssen, daß der Inhalt der Vergütungszusage hinsichtlich des 13. Monatsgehalts mehrdeutig ist. Damit lag es nahe, für die Bestimmung des Inhalts der Zusage die im Betrieb der Beklagten allgemein bestehende Übung zur Auslegung heranzuziehen und tatrichterlich zu prüfen, ob sie für das Vertragsverhältnis der Parteien gelten sollte. Die Beklagte hat hierzu in der Berufungsbegründung vom 9. April 1975 u.a. vorgetragen (auf Bl. 3 und 4), bei ihr sei es üblich gewesen, das sog. 13. Monatsgehalt ausscheidenden Arbeitnehmern nicht anteilig zu zahlen; hierfür hat sie ihren Personalleiter L als Zeugen benannt. Wenigstens zu diesem Punkt hätte das Landesarbeitsgericht von der Anhörung des Zeugen L nicht absehen dürfen; die Revision rügt dies zu Recht und in gehöriger Form als Verstoß gegen § 286 ZPO. Zur Prüfung der Frage, ob der Kläger die behauptete betriebliche Übung gegen sich gelten lassen müßte, kommt es dabei u.a. auch auf die Behandlung des Klägers im Einstellungs-jahr an. Sollte der Kläger, obwohl er erst im Juli 1968 eingestellt worden ist, zu Weihnachten 1968 bereits das volle 13. Gehalt erhalten haben, so ließe dies u.U. den Rückschluß zu, daß die Beklagte üblicherweise allein auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses im Fälligkeitszeitpunkt abgestellt

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

und von einer anteiligen Gewährung abgesehen hat. Daraus könnte sich ein entsprechender Inhalt des Vertragsverhältnisses des Klägers ergeben, falls er keine besonderen Vorbehalte gemacht hätte.

Unter Aufhebung des angefochtenen Urteils war die Sache demgemäß zur weiteren tatsächlichen Aufklärung an das Landes-
arbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Seidensticker

Scherer

Dr. Schönherr

