

Aktenzeichen: 5 AZR 846/78

LAG Hamm

Urteil des BAG vom 28. Januar 1981

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

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

1. Ist die Gewährung einer Prämie für die Arbeitsleistung eines Kalenderjahres mit einer Rückzahlungsklausel verknüpft, ist eine Bindung über drei Monate hinaus nur zulässig, wenn die Prämie tatsächlich einen Monatsbezug erreicht.
2. Wird die Prämie nicht am Ende des Jahres ausgezahlt, sondern erst mit dem Lohn für den Monat März des Folgejahres, dann ist der Lohn dieses Monats zum Vergleich heranzuziehen.



5 AZR 846/78

10 Sa 370/77 Hamm

Verkündet am
28. Januar 1981

gez. 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 28. Januar 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, den Richter Dr. Heither und die Richterin Michels-Holl sowie die ehrenamtliche Richterin Bahr und den ehrenamtlichen Richter Krebs für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. Juni 1978 - 10 Sa 370/77 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 11. Februar 1977 - 2 Ca 1598/76 - abgeändert:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

- a) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.096,43 DM brutto abzüglich gezahlter 1.035,48 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1976 zu zahlen.
 - b) Die Widerklage wird abgewiesen.
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 bei der Beklagten als Blechschlosser beschäftigt. Mit Schreiben vom 9. Juli 1976 kündigte er sein Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 1976. Zwischen den Parteien war eine ordentliche Kündigungsfrist von zwei Kalenderwochen vereinbart.

Seit 1973 gewährt die Beklagte ihren Arbeitnehmern eine Gewinn- und Treueprämie. Die mit "Zusagen für die Gewährung einer Gewinn- und Treueprämie" überschriebene Zusage vom 29. Juni 1973 enthält u.a. folgende Bestimmungen:

"Die Firma P R , Lufttechn. Anlagen, H möchte die Leistungen ihrer Betriebsangehörigen in der Weise anerkennen, daß sie ihnen zusätzlich zum vereinbarten Arbeitsentgelt einen Anteil am Gewinn nach folgenden Bestimmungen gewährt:

1. Berechtigt sind alle Mitarbeiter im Arbeits- und Angestelltenverhältnis.
2. Die Prämie wird jeweils für 1 Jahr in Höhe von 10 % des produktiven Brutto-Jahresarbeitslohnes des Beschäftigten berechnet. Vergütungen für Urlaub, Krankheit o.ä. und das Weihnachtsgeld zählen also nicht mit.
3. Der Anspruch auf die Prämie entsteht mit dem Ende des Kalenderjahres. Die Auszahlung erfolgt jeweils im folgenden Jahr mit der Lohnabrechnung für den Monat März. Der Anspruch verfällt bzw. es hat eine Rückzahlung der Prämie zu erfolgen, wenn der Berechtigte am 30. Sept. des folgenden Jahres nicht mehr Mitarbeiter der Firma ist. Der Anspruch bleibt jedoch voll erhalten, wenn das Ausscheiden nicht durch den Mitarbeiter zu vertreten ist (z.B. wegen Krankheit, Unfall, Erreichen der Altersgrenze usw.)."

- 3 -



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



Für das Jahr 1975 überwies die Beklagte dem Kläger als Gewinn- und Treueprämie am 12. April 1976 einen Betrag von 2.096,43 DM brutto. Außerdem erhielt der Kläger 1975 von der Beklagten das ihm tariflich zustehende zusätzliche Urlaubsgeld in Höhe von 50 % seiner Urlaubsvergütung. Als tarifliche Weihnachtsgratifikation erhielt er 40 % eines Monatsverdienstes. Beide Beträge sind ohne Rückzahlungsvorbehalt gezahlt worden.

Im Jahre 1975 verdiente der Kläger bei der Beklagten durchschnittlich einen Gesamtmonatslohn von 2.369,01 DM. Ohne die im Jahre 1975 für das Jahr 1974 gezahlte Gewinn- und Treueprämie betrug der Durchschnittsmonatslohn des Jahres 1975 2.196,37 DM; er belief sich auf 2.007,08 DM, wenn man das im Juli 1975 gezahlte Urlaubsgeld (1.609,44 DM) und das im Dezember 1975 gezahlte Weihnachtsgeld (662,-- DM) nicht berücksichtigt. Der Produktivlohn des Klägers nach der Definition der Beklagten in der Zusage vom 29. Juni 1973 betrug im Jahre 1975 pro Monat 1.747,02 DM brutto. In den ersten vier Monaten des Kalenderjahres 1976 lag der monatliche Bruttoverdienst des Klägers höher als die ihm im April 1976 ausgezahlte Treueprämie, gleichgültig, welche der vier vorab genannten Berechnungsarten man wählt.

Bei der Endabrechnung für den Monat Juli 1976 brachte die Beklagte die dem Kläger gewährte Prämie von 2.096,43 DM in Abzug. Dies beanstandete der Kläger unter Berufung auf die Lohnpfändungsbestimmungen. Daraufhin zahlte die Beklagte dem Kläger im Laufe des Rechtsstreits von dem einbehaltenen Betrag 1.035,48 DM netto aus.

Mit der Klage hat der Kläger Zahlung des restlichen von der Beklagten einbehaltenen Betrags begehrt, während die Beklagte mit der Widerklage den an den Kläger wieder ausbezahlten Teil in Höhe von 1.035,48 DM geltend gemacht hat.

Der Kläger ist der Auffassung, die Zusage für die Gewährung einer Gewinn- und Treueprämie vom 29. Juni 1973 enthalte eine unzulässig lange Bindungsfrist. Bei einem gewerblichen Arbeitnehmer, dessen Kündigungsfrist vierzehn Tage betrage, sei eine sechsmonatige Bindung zu lang. Eine Bindung sei höchstens für drei Monate bis zum 30. Juni des Folgejahres



zulässig. Die Prämie stelle eine Belohnung für die von ihm im Jahre 1975 geleistete Arbeit dar. Der Anspruch hierauf sei nach Nr. 3 der Prämienzusage mit Ende des Kalenderjahres 1975 entstanden. Lediglich der Auszahlungstermin sei auf die Lohnzahlung für den Monat März 1976 verschoben worden.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.096,43 DM brutto abzüglich gezahlter 1.035,48 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1976 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Mit ihrer Widerklage hat sie beantragt,

den Kläger zu verurteilen, an sie 1.035,48 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 3. Dezember 1976 zu zahlen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, der Kläger habe die Rückzahlungsforderung in einem Telefongespräch anerkannt. Die Beklagte hat ferner die Auffassung vertreten, die Dauer der Bindungsfrist sei nicht zu beanstanden. Wenn man die Höhe der Gewinn- und Treueprämie berücksichtige, die etwa einem Monatslohn des Klägers entspreche, sei die Bindung von sechs Monaten zulässig, weil die Auszahlung in angemessener Zeit nach dem Ende des Geschäftsjahres erfolge. Selbst wenn man die Rückzahlungsklausel für unzulässig halte, liege allenfalls eine Teilnichtigkeit vor mit der Folge, daß die Rückzahlungsklausel mit einer zulässigen Bindungsdauer gelten würde. Da die Auszahlung der Gewinn- und Treueprämie Mitte April 1976 erfolgt sei, der Kläger aber Mitte Juli 1976 gekündigt habe, könne er auch unter diesem Aspekt nicht die Zahlung der Prämie verlangen, weil jedenfalls eine dreimonatige Bindung zulässig sei.

Der Kläger hat Abweisung der Widerklage beantragt und bestritten, die Rückzahlungsforderung der Beklagten anerkannt zu haben.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seine ursprünglichen Klageanträge weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

Dem Kläger steht die Gewinn- und Treueprämie für das Jahr 1975 zu. Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den in Nr. 3 der Zusage vom 29. Juni 1973 enthaltenen Rückzahlungsvorbehalt der Beklagten für wirksam gehalten, weil jedenfalls eine Bindung bis zum 31. Juli 1976 zulässig gewesen sei.

Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden.

II.1. Das Bundesarbeitsgericht hat für die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationszahlungen Richtlinien aufgestellt, um einer uneinheitlichen Rechtsprechung und der Unsicherheit im Arbeitsleben zu begegnen (BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 4 der Gründe]). Danach sind vor allem die Dauer der Betriebsbindung und die Höhe der Gratifikation, gemessen am Monatsgehalt im Zeitpunkt der Auszahlung, zu berücksichtigen (so ständige Rechtsprechung, zuletzt AP Nr. 99 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II 1 a der Gründe]). Ferner ist darauf abzustellen, ob der Arbeitnehmer während des Bindungszeitraumes nur eine oder mehrere Kündigungsmöglichkeiten hatte und ob danach die Gratifikation der Höhe nach zugleich ein angemessener Preis für aufgeopferte Kündigungsmöglichkeiten ist. Auf die hierzu von Herschel (Anmerkung zu AP Nr. 96 bis 100 und Nr. 102 bis 104 zu § 611 BGB Gratifikation) geäußerten Bedenken kommt es im vorliegenden Fall nicht an. Die gemäß diesen Grundsätzen aufgestellten Richtlinien besagen, daß für eine Gratifikation, die 100,-- DM übersteigt, aber einen Monatsbezug nicht erreicht, es dem Arbeitnehmer zugemutet werden kann, eine Rückzahlungsklausel einzuhalten, die bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres reicht. Da diese Richtlinien für Weihnachtsgratifikationen aufgestellt sind, die in der Regel im Dezember ausgezahlt werden, bedeutet dies eine zumutbare Bindungsdauer von drei Monaten. An diesen Bindungsrahmen ist auch für Prämienzusagen festzuhalten, die Gratifikationscharakter haben.



- 6 -

2. Bei Anwendung dieser Richtlinien ist im vorliegenden Fall die Rückzahlungsklausel insoweit unwirksam, wie sie eine Bindung über den 30. Juni hinaus vorsah. Der Kläger hat eine Treueprämie erhalten, die unter einem Monatsbezug lag. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Es hat angenommen, der an den Kläger ausgezahlte Betrag entspreche der Höhe eines Monatsbezuges. Dies ist nicht zutreffend. Das Landesarbeitsgericht ist bei der Ermittlung des mit der Gratifikation zu vergleichenden Monatslohnes zu Unrecht vom Durchschnittsverdienst des Klägers im Jahre 1975 ausgegangen und hat ausgeführt, der dem Kläger gezahlte Betrag liege bei günstigster Betrachtung nur geringfügig unter einem Monatsbezug. Der Senat hat zwar ursprünglich die zulässige Bindungsdauer nach dem Durchschnittsentgelt während des vergangenen Jahres bestimmt (AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation). Von dieser Auffassung ist er jedoch in der Entscheidung zu AP Nr. 82 zu § 611 BGB Gratifikation abgewichen. Entscheidend ist danach das Arbeitsentgelt im Auszahlungsmonat (so auch AP Nr. 99 zu § 611 BGB Gratifikation [zu II 1 a der Gründe]). Hieran hält der erkennende Senat fest. Der Zweck einer Gratifikation mit Bindungsklausel geht dahin, künftig erwartete Betriebstreue zu entlohnen. Diesem zukunftsbezogenen Element entspricht es, wenn der zuletzt gezahlte Monatsverdienst als Vergleichsmaßstab herangezogen wird.

3. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der monatliche Bruttoverdienst des Klägers in den vier ersten Monaten des Kalenderjahres 1976 höher lag, als die ihm im April 1976 ausbezahlte Treueprämie. Aus der von der Beklagten vorgelegten Aufstellung ergibt sich, daß der Kläger im Monat März 1976 2.269,45 DM als produktiven Lohn verdient hat. Die Gratifikation unterschreitet diesen Lohn um 173,02 DM. Es konnte danach eine Bindung nur in dem Umfang vereinbart werden, wie es bei Gratifikationen zulässig ist, die einen Monatsbezug nicht erreichen. Dabei ist nicht darauf abzustellen, ob die Gratifikation ein Monatsgehalt wesentlich oder unwesentlich unterschreitet. Aus Gründen der Praktikabilität und der Rechtssicherheit kann es nur darauf ankommen, ob die Gratifikation der Höhe des Monatslohnes entspricht oder nicht. Das ist aber

- 7 -



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



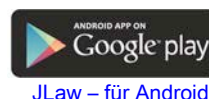
schon in der Entscheidung des Senats vom 20. März 1974 (AP Nr. 82 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 3 der Gründe]) angedeutet worden. Da die Gratifikation vorliegend den Bruttomonatslohn nicht erreicht, war für den Kläger lediglich eine Bindungsdauer von drei Monaten zumutbar.

4. Im vorliegenden Fall kann dahinstehen, ob für den Beginn der Bindungswirkung auf den Entstehungszeitpunkt des Anspruchs (Ablauf des Jahres 1975) oder den vereinbarten Auszahlungstermin (mit Märzlohn 1976) abzustellen ist. Selbst wenn man mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation) für den Beginn der Frist auf den Auszahlungsmonat abstellt, sofern dieser nicht willkürlich bestimmt ist, war die zumutbare Bindungsfrist von drei Monaten mit dem 30. Juni 1976 abgelaufen. Entscheidend ist nicht der Tag, an dem die Gratifikation tatsächlich ausbezahlt wurde, sondern der Zeitpunkt, zu dem die Auszahlung zugesagt war. Die Prämie sollte mit dem Märzgehalt gezahlt werden; dieses war spätestens mit dem 31. März fällig. Es ist zudem fraglich, ob für die Prämie, die die Leistungen des abgelaufenen Jahres vergüten wollte, der 31. März überhaupt als äußerster Zeitpunkt für die Zahlung vorgesehen werden konnte. Eine Verpflichtung des Klägers zur Rückzahlung der ihm gewährten Weihnachtszuwendung besteht daher aufgrund der Rückzahlungsvereinbarung vom 29. Juni 1973 nicht.

III. Die Beklagte kann sich schließlich nicht mit Erfolg darauf berufen, der Kläger sei - unabhängig von der in der Vereinbarung vom 29. Juni 1973 enthaltenen Rückzahlungsklausel - aufgrund eines Anerkenntnisses zur Rückzahlung der Prämie verpflichtet.

1. Das Berufungsgericht hat - von seinem Rechtsstandpunkt aus folgerichtig - diese Frage ungeprüft gelassen und hat lediglich die Bedenken angedeutet, die gegenüber der Behauptung der Beklagten bestehen könnten.

2. Die Beklagte hat vorgetragen und unter Beweis gestellt, der Kläger habe als ihm bei seinem Ausscheiden die Prämie einbehalten worden sei, angerufen und zugestanden, daß der



Beklagten der Betrag zustehe; er habe sich jedoch dagegen gewandt, daß der Betrag in einer Summe einbehalten worden sei. Mit diesem Vortrag hat die Beklagte ein Anerkenntnis im Sinne des § 781 BGB nicht schlüssig dargetan. Bei einem deklaratorischen Schuldanerkenntnis, - und nur um ein solches könnte es sich hier handeln -, ist im Einzelfall zu ermitteln, was die Parteien gewollt haben. Dabei ist vor allem der mit dem Anerkenntnis verfolgte Zweck, die beiderseitige Interessenlage und die allgemeine Verkehrsauffassung über die Bedeutung eines solchen Anerkenntnisses maßgebend (Palandt-Thomas, Kommentar zum BGB, 40. Aufl., § 781 Anm. 2). Die Auslegung als deklaratorisches Anerkenntnis setzt voraus, daß zwischen den Parteien ein Streit oder zumindest eine subjektive Ungewißheit über das Bestehen der Schuld vorgelegen hat (BGH NJW 76, 1259). Aus dem Vortrag der Beklagten geht jedoch hervor, daß der Kläger bei dem Telefongespräch offensichtlich davon ausging, zur Rückzahlung der Prämie verpflichtet zu sein. Daß bei ihm eine Ungewißheit über das Bestehen der Forderung vorlag, ist aus dem Telefongespräch, so wie es die Beklagte selbst wiedergegeben hat, nicht zu entnehmen. Ohne das Bewußtsein darüber, daß die Schuld möglicherweise nicht besteht, kann die Äußerung des Klägers jedoch nicht als deklaratorisches Schuldanerkenntnis ausgelegt werden (so auch BAG AP Nr. 24 zu § 611 BGB Gratifikation [zu 4 der Gründe]). Deshalb kommt es auf den von der Beklagten angebotenen Beweis nicht an. Der Senat konnte abschließend entscheiden.

IV. Da die Beklagte somit die gezahlte Prämie nicht zurückverlangen konnte, hat sie den vom Kläger eingeklagten Betrag zu Unrecht von dessen Juli-Gehalt einbehalten. Die Klage ist daher begründet, während die Widerklage unbegründet ist.

gez.: Dr. Thomas Dr. Heither Michels-Holl
Bahr Krebs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)