

Aktenzeichen: 6 AZR 21/88

Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 30. November 1989
- 6 AZR 21/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 4. Juni 1987
Berlin - 42 Ca 153/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 22. Oktober 1987
Berlin - 14 Sa 68/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Jahresabschlußvergütung

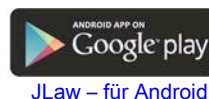
Gesetz: BGB § 611 Jahresabschlußvergütung - Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e



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



6 AZR 21/88

14 Sa 68/87 Berlin

Verkündet am
30. November 1989

Im Namen des Volkes!

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

Verfahren Nr.

Abend 7. 1989

Landgericht

Verfahren in

Abend 7.

Dr. M. Müller, Berlin.

Dr. M. Kesse und Dr.

13. 11. 1989

2 pp.

Verfahren in

Abend 7.

Verfahren in

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1989 durch den
Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhler, die Richter



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



- 2 -

Prof. Dr. Jobs und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter
Stenzel und Dr. Sponer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 22. Okto-
ber 1987 - 14 Sa 68/87 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. Juni 1987
- 42 Ca 153/87 - abgeändert.
3. Die Klage wird abgewiesen.
4. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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 über eine Jahresabschlußvergütung.

Der Kläger war bei der Beklagten als kaufmännischer Ange-
stellter zu einem monatlichen Bruttogehalt von 2.592,-- DM be-
schäftigt.

Mit Schreiben vom 10. Dezember 1986 teilte die Beklagte
ihren Arbeitnehmern mit, daß sie auch für das Jahr 1986 einen
Bonus zahle und diesen in Anbetracht der verbesserten Ertragslage
des Unternehmens um 1 % auf 5 % vom Jahreseinkommen erhöhe. Wegen
der Einzelheiten der Bonusregelung und -auszahlung mit dem März-
gehalt 1987 verwies sie auf eine Anlage, in der es unter 1. "An-
spruchsberechtigter Personenkreis" heißt:

"Alle Mitarbeiter (Gehalts- und Lohnempfän-
ger), die am 31.03.1987 in ungekündigtem Ar-
beitsverhältnis mit festem, unbefristetem An-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

- 3 -

stellungsvertrag beschäftigt sind und deren
Arbeitsvertrag bereits 1986 bestanden hat.
..."

Die Zahlung wurde als eine freiwillige Zuwendung ohne
Rechtsanspruch bezeichnet, aus der Ansprüche für die Zukunft
nicht hergeleitet werden können. Die Beklagte errechnete für den
Kläger den Betrag von 1.384,-- DM brutto, zahlte die Zuwendung
jedoch nicht aus, weil der Kläger am 23. Februar 1987 zum
31. März 1987 gekündigt hatte. Mit der Nichteinhaltung der Kün-
digungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsschluß war die Beklagte
einverstanden.

Der Kläger ist der Auffassung gewesen, die Zahlung sei für
die erfolgreiche Mitarbeit im Jahre 1986 versprochen worden. Er
habe den Anspruch daher bereits im Dezember 1986 erworben. Die
Beklagte habe lediglich das Ende des Geschäftsjahres abwarten
müssen, um den genauen Betrag für die Mitarbeiter ermitteln zu
können. Angesichts des langen Zeitraumes von etwa dreieinhalb
Monaten zwischen Anspruchsentstehung am 10. Dezember 1986 und
Auszahlungszeitpunkt am 31. März 1987, habe die Beklagte ihn da-
her nicht von der Zahlung ausschließen dürfen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.384,-- DM
brutto nebst 4 % Zinsen seit Klagezustellung
(24. April 1987) zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und ausgeführt, sie
habe für die Jahresabschlußvergütung als freiwillige Leistung zu
Recht das Erfordernis des ungekündigten Arbeitsverhältnisses am



- 4 -

31. März 1987 aufgestellt. Der Kläger habe wegen seiner Kündigung keinen Anspruch auf die Zahlung erwerben können. Ein solcher Ausschluß entfalte nicht eine gleichstarke Bindungswirkung wie die Verpflichtung zur Rückzahlung erhaltener Gratifikationen. Die für den letzteren Fall von der Rechtsprechung angenommenen Grenzen seien daher auf den vorliegenden Fall nicht zu übertragen. Die Freiheit des Arbeitnehmers beim Kündigungsentschluß werde durch den Verlust auf einen noch nicht erfüllten Anspruch weit weniger beeinträchtigt als durch eine Rückzahlungsverpflichtung einer bereits empfangenen Leistung. Deshalb sei ein längerer Zeitraum zwischen dem Entstehen des Anspruches und dem frühestmöglichen Ausscheiden des Arbeitnehmers zulässig. Maßgeblicher Zeitpunkt sei der vereinbarte Auszahlungstermin am 31. März 1987. Allein die Erwartung des Klägers nach Erhalt des Schreibens vom 10. Dezember 1986, durch weitere Betriebszugehörigkeit den Anspruch auf die Jahresabschlußvergütung erwerben zu können, habe keine Bindung im Sinne einer unzulässigen Kündigungserschwerung bedeutet.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

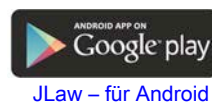
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, mit dem Erhalt des Schreibens vom 10. Dezember 1986 habe der Kläger einen Anspruch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

auf Auszahlung einer Gratifikation in Form der Jahresabschlußvergütung erworben. Die in der Zusage vom 10. Dezember 1986 enthaltene Ausschlußklausel, für Arbeitnehmer, die am 31. März 1987 nicht in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, sei unwirksam. Das Ausscheiden des Klägers zum 31. März 1987 aufgrund seiner Eigenkündigung sei daher unschädlich. Die Beklagte habe ihre Arbeitnehmer durch das Erfordernis des ungekündigten Arbeitsverhältnisses am 31. März 1987 über diesen Termin hinaus an den Betrieb binden wollen mit dem Anreiz, in diesem Falle die Jahresabschlußzahlung zu erhalten. Diese Bindungswirkung beeinträchtigte den Arbeitnehmer in gleichem Maße in seiner Entscheidungsfreiheit, ob er vor dem Stichtag kündigen soll oder nicht, wie eine entsprechend lange zeitliche Rückzahlungsklausel. Hätte die Beklagte die Jahresabschlußzahlung, über deren Auszahlung sie sich wegen des bereits festgestellten günstigen Geschäftsergebnisses am 10. Dezember 1986 abschließend klar gewesen sei, in der klassischen Form einer Weihnachtsgratifikation zugesagt, dann hätte der Kläger im Dezember diesen Betrag erhalten. Wegen ihrer Höhe und der Dauer der Bindung hätte er diese trotz seiner Eigenkündigung zum 31. März 1987 dann nicht zurückzahlen müssen. Durch das Hinausschieben des Auszahlungszeitraumes verbunden mit einer Ausschlußklausel könne die Beklagte aber keine längere Bindungswirkung vereinbaren, da das Auseinanderklaffen des Zeitpunktes der Zusage und der Auszahlung nicht durch betriebliche Erfordernisse, wie das Feststellen eines bestimmten Geschäftsergebnisses zur Berechnung der Zuwendung, erforderlich gewesen sei.



- 6 -

II. Dieser Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung der Jahresabschlußvergütung gemäß der Zusage vom 10. Dezember 1986, da er nicht die von der Beklagten unter Ziff. 1 gesetzten Bedingungen erfüllt; der Kläger stand am 31. März 1987 nicht in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis. Die vertragliche Vereinbarung der Parteien ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht rechtsunwirksam.

1. Die Beklagte hat ihren Arbeitnehmern in der Form einer Gesamtzusage einen individualrechtlichen, vertraglichen Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Entgelts eingeräumt. Diese Zusage hat das Landesarbeitsgericht zutreffend dahin ausgelegt, daß es sich bei der Jahresabschlußvergütung um eine Leistung mit Gratifikationscharakter handelt, weil mit der Bonuszahlung nicht unmittelbar an die erbrachte Arbeitsleistung des Einzelnen angeknüpft werde, sondern die in der Vergangenheit erwiesene Betriebstreue zusammen mit einer künftig erwarteten Bindung an den Betrieb honoriert werden solle. Damit stellt sich der Bonus nicht als Arbeitsentgelt im engeren Sinne dar, dessen Bezug lediglich von der erbrachten Arbeitsleistung abhängig ist (BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation), sondern als Arbeitsentgelt im weiteren Sinne, für das weitere anspruchsbegründende Voraussetzungen vereinbart werden können.

2. Im Streitfall haben die Parteien u.a. vereinbart, daß nur die Arbeitnehmer anspruchsberechtigt sind, die am 31. März 1987



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 -

in ungekündigtem Arbeitsverhältnis mit festem, unbefristeten Anstellungsvertrag beschäftigt sind. Dabei handelt es sich um eine Bindungsklausel im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Darunter ist eine Klausel zu verstehen, die den durch Arbeitsleistung während des vollen Bezugszeitraums erdienten Gratifikationsanspruch entfallen läßt, wenn der Arbeitnehmer an dem in der Zusage vorgesehenen Stichtag in einem gekündigten Arbeitsverhältnis steht oder vor einem außerhalb des Bezugszeitraums liegenden Stichtag ausscheidet (BAGE 31, 113 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation, m.w.N.). Das Bundesarbeitsgericht hat derartige Bindungsklauseln grundsätzlich für zulässig erachtet, jedoch Grenzen gezogen, bei deren Überschreitung diese wegen mißbräuchlicher Vertragsgestaltung unwirksam sind (BAGE 17, 142 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 31, 113 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation und BAGE 49, 281 = AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation).

a) Bei einer Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb durch eine Gratifikation mit Rückzahlungsklauseln hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung seit seinem Urteil vom 10. Mai 1962 (BAGE 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation) Regeln über die Zulässigkeit derartiger Vereinbarungen aufgestellt (vgl. zuletzt BAGE 38, 178 = AP Nr. 110 zu § 611 BGB Gratifikation). Danach ist es dem Arbeitnehmer regelmäßig zuzumuten, eine Rückzahlungsklausel einzuhalten, die bis zum 31. März



des Folgejahres reicht, wenn - wie im Streitfall - die Gratifikation 200,-- DM übersteigt, aber einen Monatsbetrag nicht erreicht. Eine längere Bindung ist nicht statthaft.

b) Demgegenüber hat das Bundesarbeitsgericht einzelvertragliche Klauseln und Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, die den Bezug der Gratifikation vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses oder seinen ungekündigten Zustand an einen bestimmten Stichtag innerhalb des sogenannten Bezugszeitraums abhängig machen, jedenfalls dann für zulässig gehalten, wenn die Gratifikation bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausgeschlossen war (BAGE 17, 142 = AP Nr. 52 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 31, 113 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 22. Juni 1983 - 5 AZR 252/81 -, nicht veröffentlicht; BAG Urteil vom 26. Oktober 1983 - 5 AZR 331/81 - AP Nr. 118 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG Urteil vom 19. September 1984 - 5 AZR 366/83 -, nicht veröffentlicht, und BAGE 49, 281 = AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation). Dem hat sich der Senat angeschlossen (Senatsurteile vom 12. Januar 1989 und 24. August 1989 - 6 AZR 647/85 - und - 6 AZR 752/87 -, beide nicht veröffentlicht).

c) Stichtagsregelungen, die - wie vorliegend - für den Bezug der Gratifikation den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums voraussetzen, sind von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Vergangenheit grundsätzlich für wirksam gehalten worden (BAG



Urteile vom 22. Februar 1968 - 5 AZR 221/67 - AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 21. Februar 1974 - 5 AZR 302/73 - AP Nr. 81 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 25. Februar 1974 - 5 AZR 225/73 - AP Nr. 80 zu § 611 BGB Gratifikation; vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation und vom 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation). Einschränkungen wurden lediglich bei betriebsbedingten Kündigungen und bei überlanger Bindung angenommen, wobei allerdings nicht auf die Regeln über die Rückzahlungsklausel zurückgegriffen wurde. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts (aaO) hat vielmehr gemeint, mit der Ausschließung von Arbeitnehmern in gekündigter Stellung von Gratifikationsleistungen werde im allgemeinen nur eine verhältnismäßig schwache zukünftige Bindung des Arbeitnehmers an den Betrieb erreicht. Außerdem belaste diese Form der Betriebsbindung den ausscheidenden Arbeitnehmer nicht mit der Verpflichtung zur Rückzahlung der Gratifikation. Es treffe zwar zu, daß auch schon vor der Zahlung die bloße Erwartung der Jahresvergütung eine gewisse tatsächliche Bindungswirkung auslöse. Diese Bindungswirkung unterscheide sich jedoch in Art und Umfang nicht von der Bindung, die von der Erwartung oder Anwartschaft auf eine Weihnachtsgratifikation ausgehe und in der gesamten Gratifikationsrechtsprechung nicht als hinderlich für die Anerkennung von Bindungsklauseln betrachtet worden sei. Eine solche Bindung ergebe sich zwangsläufig immer dann, wenn gewisse, für den Arbeitnehmer vorteilhafte Ereignisse nur zu bestimmten Zeiten des Jahres eintreten. Das gelte auch für Jahresabschlußvergütungen mit Gratifikationscharakter. Allerdings hat der Fünfte Senat die Dauer der Bindung nicht unbeachtet gelassen und dabei



das Auseinanderklaffen des Bezugszeitraums und der Fälligkeit des Anspruchs bewertet (vgl. zur Treueprämie Urteil vom 12. Oktober 1972 - 5 AZR 227/72 - AP Nr. 77 zu § 611 BGB Gratifikation). Dabei hat der Senat, ohne den nahen zeitlichen Zusammenhang des Zahlungstages mit dem Bezugszeitraum ausdrücklich zu erwähnen, einen Zeitraum von fünf Monaten für unschädlich gehalten.

d) Diese Rechtsprechung hat Zustimmung (Wiedemann, Anm. zu AP Nr. 64 zu § 611 BGB Gratifikation; Buchner, Anm. zu AP Nr. 80 und 81 zu § 611 BGB Gratifikation), aber auch Kritik erfahren (Borrmann, AR-Blattei, Rückzahlungsklausel I, A III 1 d; Lipke, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, S. 126), der sich das Landesarbeitsgericht im Ergebnis angeschlossen hat. Dem vermag der Senat jedoch nicht zuzustimmen. Eine Gleichstellung von Bindungsklauseln mit Stichtagsregelungen außerhalb des Bezugszeitraums mit Rückzahlungsklauseln ist nicht angebracht. Der Senat verkennt nicht, daß zwischen der Problematik des durch Rückzahlungsklauseln erzielten Betriebsbindungseffektes und der der Stichtagsregelung außerhalb des Bezugszeitraums eine Parallelität besteht und deshalb zu erwägen ist, die Regeln über die Statthaf- tigkeit von Rückzahlungsklauseln im Streitfall entsprechend anzu- wenden. Andererseits bestehen aber auch Unterschiede zwischen beiden Problemkreisen. Von einer Rückzahlungsverpflichtung zu einer in der Regel bereits ausgegebenen Geldsumme geht eine stär- kere Beeinträchtigung auf die Entscheidungsfreiheit des Arbeit- nehmers aus, ob er jetzt kündigen soll oder nicht, als von einer zukünftig zu zahlenden Geldsumme, auf die bei Ausübung des Kündi- gungsrechts verzichtet wird. Die gegenteiligen Überlegungen des



Landesarbeitsgerichts überzeugen nicht. Es mag zutreffend sein, daß im Einzelfall Arbeitnehmer beide Bindungsklauseln für gleich hinderlich halten, doch rechtfertigt das keine rechtsfortbildende Gleichbehandlung für den Regelfall. Die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der Stichtagsregelung außerhalb des Bezugszeitraums kann nur getroffen werden, wenn mit dem Versprechen einer zukünftig fällig werdenden Leistung eine übermäßig lange Bindung erreicht wird. Wann eine übermäßig lange Bindung angenommen werden kann, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab. Dafür kann die Lage des Bezugszeitraums ebenso maßgebend sein wie der Zeitraum zwischen Bezugszeitraum und Versprechen einerseits und Auszahlung andererseits. Ferner ist die Anzahl der Kündigungsmöglichkeiten zu beachten, auf die der Arbeitnehmer verzichten muß, will er in den Genuß der Gratifikation kommen. Auch die Gesamtdauer der Bindung, die durch die Kombination mit einer Rückzahlungsklausel verlängert werden kann, ist zu betrachten. Ebenso ist bei der Beurteilung nicht unwesentlich, ob die Jahresabschlußvergütung bei der Zusage bereits berechenbar war oder der Höhe nach von zukünftigen Rechnungsabschlüssen, Hauptversammlungen u.a. abhängig ist.

3. Unter Beachtung dieser Grundsätze kann im Streitfall nicht von einer unwirksamen Bindungsklausel ausgegangen werden. Zwar war die Berechnung und Auszahlung der Jahresabschlußvergütung mangels anderweitiger Feststellungen des Landesarbeitsgerichts von keinen nach Dezember 1986 maßgebenden Ergebnissen abhängig. Sie hätte auch im Januar 1987 berechnet und ausgezahlt werden können, nachdem das Jahreseinkommen des Klägers spätestens zu



diesem Zeitpunkt feststand. Die Verschiebung der Auszahlung auf einen Termin dreieinhalb Monate nach der Zusage und drei Monate nach Ablauf des Bezugszeitraums und damit - angesichts der Kündigungsmöglichkeiten des Klägers - eine Bindung bis zum 30. Juni des Folgejahres bei Verzicht auf eine Kündigungsmöglichkeit ist auch angesichts der Höhe der Jahresabschlußvergütung von etwas mehr als einem halben Monatsgehalt nicht unbillig. Die Beeinträchtigung der Entscheidungsfreiheit des Arbeitnehmers in diesem Rahmen aufgrund vertraglicher Vereinbarung verstößt weder gegen die §§ 134, 138, 622 BGB noch gegen Art. 12 GG.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Röhsler Dr. Jobs Dörner
Stenzel Dr. Sponer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)