

Aktenzeichen: 6 AZR 752/87
Bundesarbeitsgericht 6. Senat Urteil vom 24. August 1989
- 6 AZR 752/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 22. Januar 1987
Berlin - 42 Ca 446/86 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. Juli 1987
Berlin - 7 Sa 29/87 -

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

Entscheidungsstichwort:

Gratifikation betriebsbedingte Kündigung

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation

Leitsätze:

K e i n e



6 AZR 752/87

7 Sa 29/87 Berlin

Verkündet am
24. August 1989

Clobes,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. August 1989 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Röhler, die Richter Prof. Dr. Jobs



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Dörner sowie die ehrenamtlichen Richter Fischer und Buschmann für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom
16. Juli 1987 - 7 Sa 29/87 - wird zurück-
gewiesen.

Die Kosten der Revision hat die Klägerin
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 über die Zahlung einer anteiligen Jahressonderleistung aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem 11. September 1985 als Reiseverkehrskauffrau beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete durch Kündigung der Beklagten vom 14. August 1986 zum 30. September 1986 wegen Liquidierung der Gesellschaft mangels Rentabilität.

Die Parteien vereinbarten in § 3 ihres Anstellungsvertrages für kaufmännische Angestellte vom 11. September 1985 u.a.:

"Vom Arbeitgeber gewährte Gratifikationen gelten nur als freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, auch wenn sie wiederholt und ohne ausdrücklichen Hinweis auf die Freiwilligkeit erfolgen, und begründen keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft."



- 3 -

In einer Anlage zum Arbeitsvertrag haben die Parteien ferner folgende Regelung getroffen:

"Ergänzungen zu § 3:
Arbeitnehmer erhält ein 13. Bruttogehalt ..., das am 30. November eines jeden Jahres fällig ist, wenn am 30. November des Auszahlungsjahres das Dienstverhältnis ungekündigt besteht (für 1985 anteilig). Falls das Dienstverhältnis am 31. März des Jahres endet, das auf die Zahlung des 13. Monatsgehalts folgt, verpflichtet sich der Arbeitnehmer, die Hälfte der Gratifikation zurückzuzahlen."

Die Beklagte zahlte der Klägerin für das Jahr 1986 keine Zuwendung. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin für die Monate Januar bis September 1986 die anteilige Zahlung der Sonderzuwendung in unstreitiger Höhe von 828,14 DM. Sie hat gemeint, die Sonderzuwendung sei keine Gratifikation, sondern ein 13. Monatsgehalt. So sei sie auch in der Anlage zu § 3 des Anstellungsvertrages bezeichnet worden.

Die Klägerin hat beantragt,

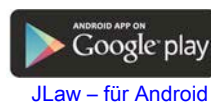
die Beklagte zu verurteilen, an sie 828,14 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit 1. Dezember 1986 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Klägerin habe keinen Anspruch auf die anteilige Sonderzuwendung, weil das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag 30. November 1986 beendet worden sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr erstinstanzliches Ziel weiter und bean-



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



tragt gegen die im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 24. August 1989 nicht erschienene und nicht vertretene Beklagte Erlass eines Versäumnisurteils.

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

Dem Antrag der Klägerin auf Erlass eines Versäumnisurteils konnte nicht entsprochen werden, weil die Revision unbegründet ist (§§ 557, 331 Abs. 2, 2. Halbsatz ZPO).

I. Die Parteien haben in der Anlage zu § 3 ihres Anstellungsvertrages die Zahlung eines 13. Monatsgehalts an die Klägerin vereinbart, wenn die Klägerin am 30. November des Auszahlungsjahres in einem ungekündigten Dienstverhältnis steht. Diese Voraussetzung erfüllt die am 30. September 1986 bei der Beklagten ausgeschiedene Klägerin für das Jahr 1986 nicht.

II. Die vertraglich vereinbarte Voraussetzung für die Jahressonderzuwendung ist weder unbeachtlich noch unwirksam.

1. Ein Arbeitnehmer behält auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des Bezugszeitraums einer Jahressonderleistung wenigstens den seiner Arbeitszeit entsprechenden anteiligen Anspruch auf Sonderzuwendung, wenn mit der Leistung lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird (BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP Nr. 100 zu § 611 BGB Gratifikation). Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei der der Klägerin von der Beklagten zugesagten Sonderzuwendung zum 30. November des Jahres nicht um Arbeitsentgelt, das im jeweiligen mo-



natlichen Abrechnungszeitraum verdient worden ist und nur aufgespart am Ende des Jahres ausgezahlt wird (13. Monatsgehalt; Entgelt im engeren Sinne). Dieses durch Vertragsauslegung gewonnene Ergebnis ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Mit einer freiwilligen Jahresleistung können verschiedene Zwecke verfolgt werden. Regelmäßig ist sie eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit. Sie kann darüber hinaus aber auch ein Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue oder ein Anreiz für zukünftige Betriebstreue sein. Diese Zwecke können einzeln oder auch gemeinsam einer Jahresleistung zugrunde liegen (BAG Urteile vom 18. Januar 1978 - 5 AZR 56/77 - und - 5 AZR 685/77 - AP Nr. 92 und 93 zu § 611 BGB Gratifikation; BAGE 31, 113, 119 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation, zu II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP, aaO). Ob die eine oder die andere Zweckbestimmung oder mehrere gleichzeitig mit der Jahresleistung verbunden werden sollen, hängt nicht von deren Bezeichnung ab. Die Bezeichnung kann allenfalls als ein zusätzliches Indiz, nicht aber als ausschlaggebendes oder gar alleiniges Merkmal für eine bestimmte Zielsetzung herangezogen werden (BAG Urteil vom 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 -, aaO). Ausschlaggebend für die Bestimmung des mit der Jahresleistung verfolgten Zwecks sind in erster Linie die Voraussetzungen, unter denen sie gewährt wird. Soll allein die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue entlohnt werden, so kommt dies regelmäßig in einer Zusage dadurch zum Ausdruck, daß ein Anspruch erst dann entsteht, wenn der Arbeitnehmer innerhalb des Bezugszeitraums eine bestimmte Zeitdauer dem Betrieb angehört hat und zu einem bestimmten Stichtag noch Arbeitnehmer des Betriebes ist. Will der Arbeitgeber darüber hinaus mit der Jahresleistung



auch einen Anreiz für zukünftige Betriebstreue geben, wird dies meist dadurch sichergestellt, daß der Arbeitnehmer am Ende des Bezugszeitraums bis zu einem bestimmten Termin dem Betrieb weiterhin angehören muß. Wird eine Jahresleistung ohne Nennung weiterer Voraussetzungen für den Anspruch gezahlt, dann ist im Zweifel davon auszugehen, daß mit ihr lediglich eine zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit innerhalb des Bezugszeitraums bezweckt wird und daher das ungekündigte Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag oder seine Fortdauer über diesen Zeitpunkt hinaus nicht anspruchsbegründend ist.

Da die Beklagte der Klägerin eine Sonderzahlung zugesagt hat, die neben den Merkmalen einer zusätzlichen Vergütung für geleistete Arbeit auch solche der Belohnung für in der Vergangenheit erwiesene Betriebstreue (Stichtag 30. November) und des Anreizes für zukünftige Betriebstreue (Rückzahlungsklausel) aufweist, liegt eine von mehreren Zwecken geformte Gratifikation vor (Entgelt im weiteren Sinne), bei der der Arbeitnehmer bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch keinen anteiligen Anspruch auf die Jahresleistung hat, der dem Verhältnis der tatsächlichen Arbeitsleistung zur Gesamtdauer des Bezugszeitraums entspricht.

2. Bei der vertraglichen Bestimmung im zweiten Nebensatz des Satzes 1 der Anlage zu § 3 des Anstellungsvertrages vom 11. September 1985 handelt es sich entgegen der Auffassung der Revision auch nicht um eine Fälligkeitsregelung, sondern um eine anspruchsbegründende Stichtagsregelung im Sinne der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil vom 27. Ok-



tober 1978 - 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 29. August 1979 - 5 AZR 511/79 - AP Nr. 104 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 22. Juni 1983 - 5 AZR 252/81 -, nicht veröffentlicht; Urteil vom 26. Oktober 1983 - 5 AZR 331/81 - AP Nr. 118 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 19. September 1984 - 5 AZR 366/83 -, nicht veröffentlicht). Die Revision übersieht, daß die denselben Termin 30. November nennende Fälligkeitsbestimmung im ersten Nebensatz des Satzes 1 enthalten ist.

3. Die Klägerin kann sich auch nicht darauf berufen, die Anlage zu § 3 des Anstellungsvertrages enthalte eine mißbräuchliche Vertragsgestaltung mit der Folge der Unbeachtlichkeit der Stichtagsregelung bei betriebsbedingten Kündigungen des Arbeitgebers. Zwar hat der früher für das Gratifikationsrecht zuständige Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden, in einzelvertragliche Gratifikationszusagen eingefügte Klauseln, die den Arbeitnehmern im Fall betriebsbedingten Ausscheidens vor einem bestimmten Zeitpunkt nach Ablauf des Bezugszeitraums vom Anspruch ausschließen, seien regelmäßig unwirksam (Urteil vom 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte diese Rechtsprechung zunächst auch auf Tarifbestimmungen ausgedehnt (BAGE 31, 113 = AP Nr. 98 zu § 611 BGB Gratifikation), insoweit jedoch später wieder aufgegeben (Urteil vom 4. September 1985 - 5 AZR 655/84 - AP Nr. 123 zu § 611 BGB Gratifikation). Der erkennende Senat läßt dahingestellt, ob er dieser Rechtsprechung des Fünften Senats zur rechtsmißbräuchlichen Vertragsgestaltung



einzelvertraglicher Gratifikationszusagen folgt oder zukünftig wie bei Tarifnormen lediglich auf eine im Einzelfall rechtsmißbräuchliche Ausübung des Kündigungsrechts aus betriebsbedingten Gründen abstellt. Denn auch nach der bisherigen Rechtsprechung ist es dem betriebsbedingt kündigenden Arbeitgeber lediglich dann verwehrt, sich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen betriebsbedingter Gründe zu berufen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Bezugszeitraum voll erbracht hat und nur an der Erfüllung der zukunftsbezogenen Voraussetzungen durch betriebsbedingte Kündigung gehindert wird (BAG Urteil vom 26. Juni 1975 - 5 AZR 412/74 -, aaO; Urteil vom 13. September 1974 - 5 AZR 48/74 -, aaO; Urteil vom 27. April 1972 - 5 AZR 449/71 - AP Nr. 72 zu § 611 BGB Gratifikation). Soweit der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 7. Juni 1972 (- 5 AZR 495/71 - AP Nr. 73 zu § 611 BGB Gratifikation) eine betriebsbedingte Kündigung zu einem Zeitpunkt innerhalb des Bezugszeitraums für nicht anspruchsvernichtend angesehen hat, hat er mit seinem Urteil vom 27. Oktober 1978 (- 5 AZR 139/77 - AP Nr. 96 zu § 611 BGB Gratifikation) seine Rechtsprechung ausdrücklich klargestellt. Er hat ausgeführt, die betriebsbedingte Kündigung sei für den Anspruch des Arbeitnehmers nur dann unschädlich, wenn der Arbeitnehmer die von ihm im Bezugszeitraum erwartete Leistung bereits voll erbracht habe und es sich nur noch darum handele, daß er infolge der Kündigung des Arbeitgebers die ihm durch die Bindungsklausel zusätzlich abverlangte künftige Betriebstreue nicht leisten könne (vgl. auch Lipke, Gratifikationen, Tantiemen, Sonderzulagen, S. 62 ff.). Das entspricht der Auffassung des erkennenden Senats. Er folgt dieser Rechtsprechung aus den dort genannten Gründen. Damit entfalten bei betriebsbe-



dingten Kündigungen allenfalls die Ausschlußklauseln keine Wirkung, die zusätzliche, über den Bezugszeitraum hinausreichende Betriebstreue erzwingen sollen, nicht aber die vergangenheitsbezogenen Stichtagsregelungen. Somit hat das Berufungsgericht den Rechtsstreit in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zutreffend entschieden, während das davon divergierende Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 18. Juni 1987 - 4 Sa 26/87 - (vgl. den Beschwerdebeschluß in der Nichtzulassungssache - 8 AZN 480/87 -) den Unterschied zwischen vergangenheits- und zukunftsbezogenen Voraussetzungen nicht beachtet hat.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Röhsler

Dr. Jobs

Dörner

Fischer

Buschmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)