

Aktenzeichen: 10 AZR 134/93  
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 30. März 1994  
- 10 AZR 134/93 -

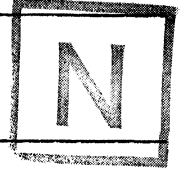
I. Arbeitsgericht  
Wiesbaden

Urteil vom 10. März 1992  
- 2 Ca 4/92 -

II. Landesarbeitsgericht  
Frankfurt am Main

Urteil vom 27. Oktober 1992  
- 7 Sa 935/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Zahlung eines Weihnachtsgeldes im Austrittsjahr

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation, §§ 133, 157

Leitsatz:

Wird in einem Arbeitsvertrag allein die Zahlung eines "Weihnachtsgeldes" in bestimmter Höhe zugesagt, so kann diese Zusage durchaus dahin verstanden werden, daß ein Anspruch auf dieses Weihnachtsgeld nur gegeben sein soll, wenn auch das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch besteht.



10 AZR 134/93  
-----

7 Sa 935/92 Frankfurt am Main

Verkündet am  
30. März 1994

Bartel,  
Reg.-Obersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

## U r t e i l

In Sachen

pp

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128  
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30. März 1994 durch den  
Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und  
Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Femppel und Holze für  
Recht erkannt:

- 2 -



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



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom  
27. Oktober 1992 - 7 Sa 935/92 - wird zurückge-  
wiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 eines "Weihnachtsgel-  
des" für das Jahr 1991.

Die Klägerin war vom 1. November 1990 bis zum 30. September  
1991 bei der Beklagten als Grafikerin und Produktionerin beschäf-  
tigt; ihr Bruttoeinkommen betrug zuletzt 4.800,-- DM. Die Be-  
klagte hat das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt fristgemäß zum  
30. September 1991 gekündigt.

In dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 1. November 1990 war  
in § 9 unter "Sonderbestimmung" vereinbart:

"Das Weihnachtsgeld beträgt im ersten Jahr der  
Betriebszugehörigkeit 1/3; im 2. Jahr 2/3 und ab  
dem 3. Jahr 3/3 des jeweiligen Bruttolohnes."

Die Klägerin erhielt im Jahre 1990 zeitanteilig das arbeits-  
vertraglich vereinbarte Weihnachtsgeld. Für 1991 hat die Beklagte  
ein Weihnachtsgeld nicht erhalten.



Die Klägerin ist der Ansicht, ihr stehe für das zweite Jahr der Betriebszugehörigkeit 9/12 von 2/3 ihres letzten Bruttoeinkommens als Weihnachtsgeld zu. Die Zahlung des Weihnachtsgeldes sei nicht an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Wenn die Leistung der Beklagten eine zusätzliche Vergütung darstelle, dann sei ihre Arbeitsleistung während des Bestehens ihres Arbeitsverhältnisses anteilig zu vergüten.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.400,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Januar 1992 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin habe keinen Anspruch auf ein anteiliges Weihnachtsgeld, weil ihr Arbeitsverhältnis vor dem Weihnachtsfest beendet worden sei. Die Bezeichnung des Weihnachtsgeldes mache deutlich, daß neben der zusätzlichen Vergütung für bereits geleistete Arbeit ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu Weihnachten Voraussetzung für die Gewährung des Weihnachtsgeldes sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



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

Die Revision ist unbegründet. Die Klägerin hat für das Jahr 1991 keinen Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Klägerin stehe für 1991 kein anteiliges Weihnachtsgeld zu. Sie habe die Voraussetzungen für dessen Zahlung wegen ihres Ausscheidens vor Ablauf des Jahres nicht erfüllt. Der Zweck des Weihnachtsgeldes bestehe darin, geleistete Dienste anzuerkennen. Es werde als Zeichen der Verbundenheit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewertet. Außerdem solle dem Arbeitnehmer eine besondere Festtagsfreude gemacht und ein Beitrag zu den vermehrten Ausgaben im Zusammenhang mit den Festtagen gewährt werden. Der zuletzt genannte Zweck würde unterlaufen, wenn auch diejenigen Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld fordern könnten, die vor Ablauf des Jahres aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden seien.

Dem schließt sich der Senat im Ergebnis und in der Begründung an.

II. Ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes setzt voraus, daß das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch besteht.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann der Arbeitgeber, der eine Gratifikation zusagt, die Voraussetzungen bestimmen, unter denen der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Gratifikation haben soll. Er kann insbesondere auch festlegen, daß



die Gratifikation nur solchen Arbeitnehmern gezahlt wird, die zu einem bestimmten Stichtag noch in einem Arbeitsverhältnis zum Betrieb stehen. Von daher machen eine Vielzahl von betrieblichen und tariflichen Regelungen den Anspruch auf die Zahlung einer Gratifikation, Sonderzuwendung oder Sonderzahlung davon abhängig, daß das Arbeitsverhältnis zum festgelegten Zeitpunkt der Zahlung noch besteht oder sogar noch ungekündigt ist.

2. In § 9 des Arbeitsvertrages der Parteien ist eine solche ausdrückliche Bestimmung nicht enthalten. Es wird lediglich gesagt, daß ein "Weihnachtsgeld" gezahlt wird, und es werden Bestimmungen über die Höhe des Weihnachtsgeldes getroffen. Es wird auch nicht ausdrücklich gesagt, ob das Weihnachtsgeld im Eintritts- und Austrittsjahr in seiner jeweiligen Höhe voll oder nur anteilig zu zahlen ist.

§ 9 des Arbeitsvertrages der Parteien bedarf daher der Auslegung.

Das Landesarbeitsgericht hat die vertragliche Regelung dahin ausgelegt, daß sich aus der Bezeichnung der Gratifikation als "Weihnachtsgeld" ergebe, daß ein Anspruch auf dieses Weihnachtsgeld nur gegeben sein solle, wenn das Arbeitsverhältnis auch zu Weihnachten noch bestehe. Diese Auslegung ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Die Auslegung einzelvertraglicher Vereinbarungen obliegt den Tatsachengerichten. Das Revisionsgericht kann eine solche Auslegung nur daraufhin überprüfen, ob diese die Rechtsvorschriften



über die Auslegung von Willenserklärungen und Verträgen, §§ 133, 157 BGB, richtig angewandt hat (BAG Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß), ob dabei gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen und das tatsächliche Vorbringen der Parteien vollständig verwertet worden ist (BAG Urteil vom 17. April 1970 - 1 AZR 302/69 - AP Nr. 32 zu § 133 BGB) oder ob eine gebotene Auslegung unterlassen worden ist (BAG Urteil vom 4. März 1961 - 5 AZR 169/60 - AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation). Solche Rechtsfehler sind nicht ersichtlich.

Es entspricht schon dem allgemeinen Sprachgebrauch und einem verbreiteten Verständnis im Arbeitsleben, daß ein "Weihnachtsgeld" nur zu Weihnachten gezahlt wird. Dabei liegt in der Bezeichnung "Weihnachtsgeld" nicht nur die Bestimmung eines Fälligkeitszeitpunktes, sondern in ihr kommt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - auch eine besondere Zweckbestimmung zum Ausdruck, nämlich eine Weihnachtsfreude zu bereiten und einen Beitrag zu den vermehrten Ausgaben im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest zu leisten. Für den Arbeitgeber besteht aber in der Regel kein Anlaß, diese besondere Zuwendung auch solchen Arbeitnehmern zu gewähren, die zu Weihnachten nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen, vielleicht schon alsbald im laufenden Kalenderjahr aus diesem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Dabei kann nicht unberücksichtigt bleiben, daß das anläßlich des Weihnachtsfestes in den Betrieben schon frühzeitig gezahlte



"Weihnachtsgeld" die Urform der heutigen unter vielen Bezeichnungen gezahlten Sonderleistungen mit Gratifikationscharakter ist, die auch dann, wenn sie diesen besonderen Zweck nicht mehr zum Ausdruck bringen, vielfach immer noch zur Voraussetzung haben, daß das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag, der regelmäßig in der Nähe des Weihnachtsfestes liegt, noch besteht.

Der Umstand, daß ein "Weihnachtsgeld" auch in Anerkennung geleisteter Dienste für den Betrieb und als zusätzliche Vergütung für diese gezahlt wird, zwingt nicht zu der Annahme, daß dieses Weihnachtsgeld im Eintritts- und Austrittsjahr auf jeden Fall anteilig zu zahlen ist. Auch aus dem Entgeltcharakter einer Sonderzahlung allein folgt noch nicht, daß diese im Eintritts- und Austrittsjahr zeitanteilig zu zahlen ist (BAG Urteil vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 341/89 - AP Nr. 2 zu § 1 TVG Tarifverträge: Glasindustrie). § 9 des Arbeitsvertrages der Parteien enthält demnach auch keine entsprechende Bestimmung, besagt vielmehr nur, daß zu Weihnachten ein Weihnachtsgeld gezahlt wird, dessen Höhe sich allein danach richtet, in welches Beschäftigungsjahr das Weihnachtsfest fällt. Wenn die Klägerin für das Eintrittsjahr das Weihnachtsgeld nur anteilig erhalten hat, so folgt daraus noch nicht, daß auch für das Austrittsjahr ein Anspruch auf ein anteiliges Weihnachtsgeld gegeben sein muß. Insoweit mag die Beklagte ihre eigene Regelung falsch verstanden haben - was hier nicht zu entscheiden ist -, ein Wille der Beklagten, auch im Austrittsjahr das Weihnachtsgeld noch anteilig zu zahlen, kann aus dieser Praxis nicht entnommen werden.



Damit hat das Landesarbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen, so daß die Revision der Klägerin zurückzuweisen war. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Vorsitzender Richter

Dr. Freitag

Hauck

am BAG Matthes

ist durch Urlaub an

der Unterschrift ver-

hindert

Dr. Freitag

Femppel

Holze

