

Aktenzeichen: 10 AZR 198/95
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 06. Dezember 1995
- 10 AZR 198/95 -

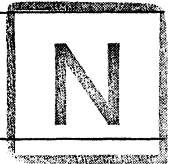
I. Arbeitsgericht
Neumünster

Urteil vom 15. Juni 1994
- 2 d Ca 411/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 25. Januar 1995
- 2 Sa 440/94 -

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



Entscheidungsstichwort:

Inhalt eines Freiwilligkeitsvorbehalts

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation

Leitsatz:

Wird in allgemeinen Arbeitsbedingungen unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit der Leistung eine Weihnachtsgratifikation für Arbeitnehmer in Aussicht gestellt, deren "Arbeitsverhältnis während des ganzen Jahres bestanden hat und im Auszahlungszeitpunkt nicht gekündigt ist", so hindert diese normierte Anspruchsvoraussetzung den Arbeitgeber nicht, künftig den Personenkreis auch anders zu bestimmen und etwa Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis ruht, von der Leistung auszunehmen.



10 AZR 198/95

2 Sa 440/94 Schleswig-Holstein

Verkündet am
6. Dezember 1995

Susdorf,
Reg.-Sekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp -

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Dezember 1995 durch den Vorsitzenden Richter Dr. h.c. Matthes, die Richter Dr. Freitag



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

und Böck sowie den ehrenamtlichen Richter Thiel und die ehrenamtliche Richterin Tirre für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 25. Januar 1995 - 2 Sa 440/94 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 15. Juni 1994 - 2 d Ca 411/94 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

3. Die Klägerin 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 die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1993.

Die Klägerin ist seit dem 5. September 1990 bei der Beklagten in der Niederlassung H beschäftigt. Sie arbeitet als Sekretärin des Niederlassungsleiters. Ihr Monatsgehalt betrug im Jahr 1993 4.342,48 DM brutto.

Die Klägerin hat am 23. Dezember 1992 ein Kind geboren; sie ist nach Ablauf der Mutterschutzfrist in Erziehungsurlaub gegangen, bis das Kind das dritte Lebensjahr vollendet.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw 3 für iOS](#)

Nach dem Anstellungsvertrag vom 12. September 1990 sind die "Allgemeinen Bedingungen 1984 zum Anstellungs-/Arbeitsvertrag", die die Beklagte für die Mitarbeiter ihres Betriebes herausgegeben hat, wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages. Darin ist die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation wie folgt geregelt:

"9. Weihnachtsgratifikation

Wenn der Arbeitnehmer während des ganzen Kalenderjahres bei der Firma beschäftigt war und der Anstellungs- bzw. Arbeitsvertrag bis zum Ende des Jahres von beiden Seiten nicht gekündigt wurde, erhält der Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von mindestens 50 % seines monatlichen Grundeinkommens (für Angestellte Grundgehalt, für gewerbliche Arbeitnehmer Stundenlohn x 173).

...
Die Zahlung der Weihnachtsgratifikation erfolgt freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht von der Firma."

Die Beklagte entscheidet jeweils im November eines Jahres, ob sie ihren Mitarbeitern eine Weihnachtsgratifikation zahlt und in welcher Höhe. Die Überweisungsaufträge werden sodann Ende November zur Bank gegeben, so daß das Weihnachtsgeld Anfang Dezember auf den Konten der Mitarbeiter ist. Im Jahr 1993 hat die Beklagte ihren Mitarbeitern eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehalts gezahlt; dabei hat sie diejenigen Mitarbeiter ausgenommen, die sich in Erziehungsurlaub befanden.

Auch die Klägerin erhielt im Jahr 1993 kein Weihnachtsgeld. Zur Begründung der Nichtzahlung hat die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 2. Dezember 1993 mitgeteilt, daß der Anspruch für die Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, wozu auch der Erziehungsurlaub gehöre, zu kürzen sei.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Die Klägerin verlangt die Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 1993. Sie ist der Ansicht, ihr stehe ein Anspruch auf die Gratifikationen aus Ziffer 9 der Allgemeinen Bedingungen 1984 zu. Eine Regelung, daß die Sonderzahlung bei einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses nicht gewährt werde, fehle. Die vorbehaltene Freiwilligkeit der Zahlung berühre die Verpflichtung der Beklagten nicht.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.342,28 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 16. März 1994 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, der Klägerin stehe ein Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1993 nicht zu. Nach Ziffer 9 der Allgemeinen Bedingungen 1984 handele es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers ohne Anerkennung einer Rechtspflicht, so daß die Zahlung in ihrem Ermessen stehe. Für das Jahr 1993 habe sie entschieden, daß die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis u.a. wegen Erziehungsurlaubs ruhe, keine Gratifikation erhalten sollten. Ein Anspruch folge auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie habe alle Mitarbeiter von der Weihnachtsgeldzahlung ausgenommen, die im Erziehungsurlaub oder sonst in einem ruhenden Arbeitsverhältnis gestanden hätten. Eine solche Differenzierung sei weder willkürlich noch sachwidrig.



Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 1993.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, die Klägerin habe nach Ziffer 9 der Allgemeinen Bedingungen 1984 einen Anspruch auf die Zahlung der Weihnachtsgratifikation 1993 in Höhe eines Monatsgehalts. Die Klägerin erfülle die Bedingungen dadurch, daß sie während des gesamten Jahres 1993 zu der Beklagten in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis gestanden habe. Der Anspruch sei auch nicht deshalb entfallen, weil sich die Klägerin im Jahr 1993 im Erziehungsurlaub befunden habe und die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis somit geruht hätten. Mit ihrem Schreiben vom 2. Dezember 1993 habe die Beklagte ihre Zahlungsverpflichtung für das Jahr 1993 nicht wirksam widerrufen. Zwar habe sich die Beklagte in den Allgemeinen Bedingungen 1984 durch den Freiwilligkeitsvorbehalt ein Widerrufsrecht vorbehalten, der Widerruf wirke jedoch nur für die Zukunft und schließe einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers nur für spätere Jahre aus. Der Anspruch der Klägerin sei in den



- 6 -

Monaten Januar bis November 1993 zugewachsen und zum 30. November 1993 fällig geworden. Mit dem Widerrufsschreiben vom 2. Dezember 1993 habe die Beklagte den Anspruch der Klägerin auf die Weihnachtsgratifikation 1993 nicht beseitigen können, allenfalls den Anspruch für das Jahr 1994.

Diese Begründung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerhaft.

II. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation 1993. Ein solcher Anspruch folgt weder aus dem Anstellungsvertrag in Verb. mit Ziffer 9 der Allgemeinen Bedingungen 1984 noch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

1. Ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation 1993 ergibt sich nicht aus ihrem Anstellungsvertrag in Verb. mit Ziffer 9 der Allgemeinen Bedingungen 1984. Danach ist die Zahlung ausdrücklich als "freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht ..." zugesagt. Bei einem solchen Freiwilligkeitsvorbehalt entsteht ein Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation für ein bestimmtes Jahr entweder mit einer vorbehaltlosen Zusage, auch in diesem Jahr eine Weihnachtsgratifikation zahlen zu wollen, oder erst mit der tatsächlichen Zahlung der Gratifikation. Bis zu diesem Zeitpunkt entsteht entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts auch kein im Laufe des Jahres anwachsender Anspruch auf eine ggf. anteilige Gratifikation. Der erklärte Freiwilligkeitsvorbehalt hindert vielmehr das Entstehen eines solchen Anspruches und läßt dem Arbeitgeber die Freiheit, in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

jedem Jahr neu zu entscheiden, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen auch in diesem Jahr eine Weihnachtsgratifikation gezahlt werden soll. Erst mit der Verlautbarung dieser Entscheidung gegenüber den Arbeitnehmern kann ein Anspruch auf die Gratifikation entstehen.

Die Beklagte hat vor der Zahlung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1993 nicht allgemein bekannt gemacht, daß sie wie in den Vorjahren allen Arbeitnehmern eine Weihnachtsgratifikation zahlen werde. Sie hat vielmehr ihren zunächst intern gebliebenen Beschluß nur dadurch umgesetzt, daß sie die Gratifikation tatsächlich gezahlt hat. Der Klägerin ist eine Gratifikation nicht gezahlt worden. Sie hat daher keinen vertraglichen Anspruch auf diese Leistung.

2. Ein Anspruch der Klägerin folgt auch nicht daraus, daß die Beklagte anderen Arbeitnehmern eine Weihnachtsgratifikation gezahlt hat.

a) Die Klägerin versteht Ziffer 9 der Allgemeinen Bedingungen dahin, daß der Freiwilligkeitsvorbehalt die Beklagte lediglich berechtigte, jedes Jahr neu darüber zu entscheiden, ob und ggf. in welcher Höhe sie eine Weihnachtsgratifikation zahle. Entscheide sie sich für eine Zahlung, dann müsse sie diese nach Ziffer 9 der Allgemeinen Bedingungen allen Arbeitnehmern zahlen, die während des ganzen Kalenderjahres bei der Firma beschäftigt waren und deren Arbeitsverhältnis nicht gekündigt sei. Dieser Ansicht vermag der Senat nicht zu folgen.



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



Wird eine Gratifikation gezahlt oder in Aussicht gestellt unter dem ausdrücklichen Vorbehalt, daß die Zahlung freiwillig erfolge, daß es sich um eine freiwillige Leistung handele, daß kein Rechtsanspruch auf diese Leistung bestehe oder in ähnlicher Weise, so hat ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt regelmäßig zum Inhalt, daß der Arbeitgeber sich für die Zukunft die Entscheidung darüber vorbehält, nicht nur ob er eine Gratifikation und ggf. in welcher Höhe zahlen will, sondern auch darüber, unter welchen näher bestimmten Voraussetzungen und an welche Arbeitnehmer künftig eine Gratifikation gezahlt werden soll. Der Arbeitgeber, der eine Gratifikation zahlen will, dafür aber Mittel im bisherigen Umfang nicht mehr aufwenden kann, hat in einem solchen Falle nicht nur ein Interesse daran, die bisherige Leistung an die Arbeitnehmer anteilig zu kürzen. Sein berechtigtes Interesse geht vielmehr auch dahin, die begrenzten Mittel nach anderen Kriterien, wie etwa Einkommen, Leistung oder Familienstand der Arbeitnehmer, zu verteilen.

Dieses Interesse kommt in einem unbeschränkten Freiwilligkeitsvorbehalt auch genügend zum Ausdruck. Der Arbeitnehmer, der weiß, daß der Arbeitgeber noch darüber entscheiden muß, ob er überhaupt eine Gratifikation zahlen will, muß auch damit rechnen, daß der Arbeitgeber, wenn er überhaupt eine Gratifikation zahlt, diese Zahlung von anderen Voraussetzungen und Bedingungen abhängig machen kann.

Daraus, daß in Ziffer 9 der Allgemeinen Bedingungen schon Anspruchsvoraussetzungen für eine Weihnachtsgratifikation nor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

miert sind, nämlich die ganzjährige Beschäftigung des Arbeitnehmers bei der Firma und ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Jahres, folgt nichts anderes. Damit wird lediglich schon vorab klargestellt, daß auch dann, wenn eine Gratifikation gezahlt wird, diejenigen Arbeitnehmer darauf keinen Anspruch haben sollen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen.

b) Die Entscheidung der Beklagten, an Mitarbeiter im Erziehungsurlaub bzw. in einem ruhenden Arbeitsverhältnis 1993 keine Weihnachtsgratifikation zu zahlen, verstößt auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte hat mit dieser Entscheidung eine weitere Anspruchsvoraussetzung für die Weihnachtsgeldzahlung 1993 aufgestellt, indem sie die Arbeitnehmer, die sich im Erziehungsurlaub bzw. sonst in einem ruhenden Arbeitsverhältnis befanden, von der Zahlung ausgenommen hat. Diese Regelung ist wirksam.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillige Leistungen gewährt, an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden (BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - BAGE 68, 32 = AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation). Danach ist es ihm verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen oder sie schlechter zu stellen. Bei freiwilligen Leistungen muß der Arbeitgeber die Voraussetzungen so abgrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergün-



- 10 -

stigungen ausgeschlossen bleibt. Diese Bindung an den Gleichbehandlungsgrundsatz wird auch durch einen in den Vorjahren regelmäßig erklärten Freiwilligkeitsvorbehalt für das Jahr der Zahlung nicht ausgeschlossen (BAG Urteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 273/77 - AP Nr. 97 zu § 611 BGB Gratifikation).

Eine Differenzierung zwischen einem Arbeitsverhältnis, das tatsächlich unter Erfüllung der beiderseitigen Hauptpflichten vollzogen wird, und einem Arbeitsverhältnis, dessen Hauptpflichten ruhen, ist jedoch nicht sachwidrig oder willkürlich (BAGE 33, 57; 45, 76 = AP Nr. 44 und 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während des Erziehungsurlaubs mit der Folge der Aussetzung von Arbeitspflicht und Lohnzahlungspflicht ist von solchem Gewicht, daß eine allgemeine Gleichstellung der betroffenen Arbeitnehmer mit Arbeitnehmern in einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis nicht gefordert werden kann.

c) Die Regelung der Beklagten, solche Arbeitnehmer vom Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation auszunehmen, die sich im Erziehungsurlaub befinden, verstößt auch nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere nicht gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 119 EWG-Vertrag. Das hat der Senat wiederholt entschieden (z.B. Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 704/92 - AP Nr. 158 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 28. September 1994 - 10 AZR 697/93 - AP Nr. 165 zu § 611 BGB Gratifikation). Er hält auch für den vorliegenden Fall daran fest.

d) Ein Anspruch der Klägerin folgt schließlich auch nicht aus einer betrieblichen Übung. Ein Anspruch der Klägerin auf die



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



miert sind, nämlich die ganzjährige Beschäftigung des Arbeitnehmers bei der Firma und ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bis zum Ende des Jahres, folgt nichts anderes. Damit wird lediglich schon vorab klargestellt, daß auch dann, wenn eine Gratifikation gezahlt wird, diejenigen Arbeitnehmer darauf keinen Anspruch haben sollen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen.

b) Die Entscheidung der Beklagten, an Mitarbeiter im Erziehungsurlaub bzw. in einem ruhenden Arbeitsverhältnis 1993 keine Weihnachtsgratifikation zu zahlen, verstößt auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte hat mit dieser Entscheidung eine weitere Anspruchsvoraussetzung für die Weihnachtsgeldzahlung 1993 aufgestellt, indem sie die Arbeitnehmer, die sich im Erziehungsurlaub bzw. sonst in einem ruhenden Arbeitsverhältnis befanden, von der Zahlung ausgenommen hat. Diese Regelung ist wirksam.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillige Leistungen gewährt, an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden (BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - BAGE 68, 32 = AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation). Danach ist es ihm verwehrt, in seinem Betrieb einzelne oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen oder sie schlechter zu stellen. Bei freiwilligen Leistungen muß der Arbeitgeber die Voraussetzungen so abgrenzen, daß nicht sachwidrig oder willkürlich ein Teil der Arbeitnehmer von den Vergün-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stigungen ausgeschlossen bleibt. Diese Bindung an den Gleichbehandlungsgrundsatz wird auch durch einen in den Vorjahren regelmäßig erklärten Freiwilligkeitsvorbehalt für das Jahr der Zahlung nicht ausgeschlossen (BAG Urteil vom 27. Oktober 1978 - 5 AZR 273/77 - AP Nr. 97 zu § 611 BGB Gratifikation).

Eine Differenzierung zwischen einem Arbeitsverhältnis, das tatsächlich unter Erfüllung der beiderseitigen Hauptpflichten vollzogen wird, und einem Arbeitsverhältnis, dessen Hauptpflichten ruhen, ist jedoch nicht sachwidrig oder willkürlich (BAGE 33, 57; 45, 76 = AP Nr. 44 und 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses während des Erziehungsurlaubs mit der Folge der Aussetzung von Arbeitspflicht und Lohnzahlungspflicht ist von solchem Gewicht, daß eine allgemeine Gleichstellung der betroffenen Arbeitnehmer mit Arbeitnehmern in einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis nicht gefordert werden kann.

c) Die Regelung der Beklagten, solche Arbeitnehmer vom Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation auszunehmen, die sich im Erziehungsurlaub befinden, verstößt auch nicht gegen höherrangiges Recht, insbesondere nicht gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 119 EWG-Vertrag. Das hat der Senat wiederholt entschieden (z.B. Urteil vom 24. November 1993 - 10 AZR 704/92 - AP Nr. 158 zu § 611 BGB Gratifikation; Urteil vom 28. September 1994 - 10 AZR 697/93 - AP Nr. 165 zu § 611 BGB Gratifikation). Er hält auch für den vorliegenden Fall daran fest.

d) Ein Anspruch der Klägerin folgt schließlich auch nicht aus einer betrieblichen Übung. Ein Anspruch der Klägerin auf die



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



- 11 -

Weihnachtsgratifikation in Folge dreimaliger vorbehaltloser Zahlung ist gerade nicht entstanden, da nach Ziffer 9 der Allgemeinen Bedingungen 1984 die Zahlung der Weihnachtsgratifikation jeweils freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolgte. Damit konnte eine entsprechende betriebliche Übung nicht entstehen (BAG Urteil vom 23. Juni 1988 - 6 AZR 137/86 - BAGE 59, 73 = AP Nr. 33 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 -, aaO).

Nach allem war die Klage unter Abänderung der vorinstanzlichen Entscheidungen abzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Matthes

Dr. Freitag

Böck

Thiel

Tirre





JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)