

Aktenzeichen: 10 AZR 261/06
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 28. März 2007
- 10 AZR 261/06 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 1. September 2005
- 1 Ca 27/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 17. Januar 2006
- 14 Sa 109/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Jahressonderzuwendung - befristeter Arbeitsvertrag

Gesetze:

BGB § 307; GG Art. 12 Abs. 1; TzBfG § 4

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 261/06
14 Sa 109/05
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. März 2007

URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Thiel und die ehrenamtliche Richterin Schwitzer für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 17. Januar 2006 - 14 Sa 109/05 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 1. September 2005 - 1 Ca 27/05 - abgeändert.
Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.025,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 11. Dezember 2004 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Jahressonderzahlung.

1

Die Beklagte organisiert Messen. Sie beschäftigt ca. 35 Arbeitnehmer. Der Kläger war bei ihr ab September 2003 gegen ein monatliches Bruttogehalt iHv. 3.025,00 Euro als Projektleiter tätig. Im Formulararbeitsvertrag der Parteien heißt es ua.:

2

„§ 2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis ist zunächst befristet bis zum 31.12.2004. Über eine Verlängerung des Arbeitsvertrages werden sich die Parteien rechtzeitig verständigen.
2. Auch das befristete Angestelltenverhältnis kann unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann das Angestelltenverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. ...

...

§ 4 Gratifikation

1. Werden dem Angestellten Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld gewährt, wird hierdurch ein Rechtsanspruch auf Weitergewährung in den folgenden



Kalenderjahren nicht begründet. Der Arbeitgeber behält sich vor, jedes [Jahr] neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe eine Sonderzahlung gewährt wird.

2. Der Angestellte ist verpflichtet, die Sonderzahlung zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 30.06. des Folgejahres aus Gründen endet, die der Angestellte zu vertreten hat oder aufgrund eigener Kündigung aussteht. Beträgt die Sonderzahlung weniger als 100,00 Euro, entfällt die Verpflichtung zur Rückzahlung, hat sie mehr als 100,00 Euro aber weniger als ein volles Monatsgehalt betragen, besteht die Rückzahlungsverpflichtung nur bei einer Beendigung bis zum 31.03. des Folgejahres.“

Die Beklagte zahlte dem Kläger für das Jahr 2003 eine anteilige Sonderzuwendung iHv. 4/12 seines Bruttomonatsgehalts. Spätestens am 8. November 2004 teilte sie dem Kläger mit, dass der bis zum 31. Dezember 2004 befristete Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Nachdem der Kläger erfahren hatte, dass die Beklagte ihren Arbeitnehmern für das Jahr 2004 1/12 des jeweiligen Jahresverdienstes als Sonderzahlung gewährt und er von dieser Sonderzahlung ausgenommen sei, beanstandete der Kläger dies in einem Schreiben an die Beklagte vom 15. November 2004 und bat um die Offenlegung der Gründe. Die Beklagte stellte den Kläger ab dem 25. November 2004 unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei. Die den anderen Arbeitnehmern Ende November 2004 gewährte Sonderzahlung iHv. 1/12 des jeweiligen Jahresverdienstes erhielt der Kläger nicht. Daraufhin verlangte dieser mit Schreiben vom 3. Dezember 2004 ohne Erfolg die Zahlung einer Sonderzuwendung für das Jahr 2004 iHv. 3.025,00 Euro bis spätestens 10. Dezember 2004.

Der Kläger hat gemeint, ihm stehe nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz die beanspruchte Sonderzahlung schon deshalb zu, weil die Beklagte ihm den Grund für seinen Ausschluss von der Sonderzahlung nicht rechtzeitig mitgeteilt habe. Obwohl er bereits in seinem Schreiben vom 15. November 2004 von der Beklagten die Offenlegung der Gründe für die unterschiedliche Behandlung verlangt habe, habe die Beklagte erstmals im Schriftsatz ihres Prozessbevollmächtigten vom 7. Dezember 2005 erklärt, er sei von der Zahlung der Sonderzuwendung ausgeschlossen worden, weil am Auszahlungstag festgestanden habe, dass das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember 2004 hinaus fortgesetzt werde. Im Übrigen habe die Beklagte entgegen ihrer Behauptung mit der Sonderzahlung nicht künftige Betriebstreue belohnen, sondern die Leistungen ihrer Arbeitnehmer im Jahr 2004 zusätzlich vergüten

3

4



wollen. Zu berücksichtigen sei, dass die Beklagte ihm im Jahr 2003 eine anteilige Sonderzahlung iHv. 4/12 seines Bruttomonatsgehalts gewährt habe. Daraus werde deutlich, dass die Beklagte allein seine Leistungen in der Zeit vom 1. September bis zum 31. Dezember 2003 zusätzlich habe honorieren wollen. Schließlich stehe auch § 4 TzBfG seinem Ausschluss von der Sonderzahlung entgegen. Nach dieser Bestimmung sei eine Benachteiligung befristet beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht zulässig.

Der Kläger hat beantragt,

5

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 3.025,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 11. Dezember 2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, die bevorstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2004 habe den Ausschluss des Klägers von der Sonderzahlung für das Jahr 2004 sachlich gerechtfertigt. Mit der Sonderzuwendung habe sie - für den Kläger erkennbar - einen Anreiz für künftige Betriebstreue geben wollen. Das werde daraus deutlich, dass sie die Sonderzahlung mit einer Rückzahlungsklausel verbunden habe. Sie sei nicht verpflichtet gewesen, dem Kläger den Grund für seinen Ausschluss von der Sonderzahlung noch einmal zu erläutern. Dieser sei offenkundig gewesen.

6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch auf die Sonderzahlung weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat Erfolg. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Unrecht abgewiesen.

8

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, der Ausschluss des Klägers von der Sonderzahlung für das Jahr 2004 verstoße nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil die Beklagte mit der Sonderzahlung auch künftige Betriebstreue habe hono-

9



rieren wollen. Am Auszahlungstag Ende November 2004 habe die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2004 bereits festgestanden. Der Grund für den Ausschluss des Klägers von der Sonderzahlung hätte sich aus der besonderen vertraglichen Ausgestaltung der Sonderzahlung in § 4 des Anstellungsvertrags ergeben und sei ohne weiteres erkennbar gewesen, so dass die Beklagte diesen nicht habe offen legen müssen. Der Kläger berufe sich auch ohne Erfolg auf das Schlechterstellungsverbot in § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Er hätte auch dann keinen Anspruch auf die Sonderzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der Befristung des Arbeitsvertrags, sondern infolge einer Kündigung zum 31. Dezember 2004 geendet hätte.

II. Diese Ausführungen sind nicht frei von Rechtsfehlern und halten den Angriffen der Revision nicht stand. Dem Kläger steht die beanspruchte Sonderzahlung zu. 10

1. Der Anspruch ergibt sich allerdings nicht aus dem Anstellungsvertrag. Die Beklagte hat sich in § 4 Nr. 1 Satz 2 dieses Vertrags ausdrücklich das Recht vorbehalten, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe sie eine Sonderzahlung leistet. Das hindert einen vertraglichen Anspruch des Klägers auf eine Sonderzahlung für das Jahr 2004. 11

2. Der Anspruch des Klägers folgt jedoch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 12

a) Auch wenn der Arbeitgeber auf Grund eines Freiwilligkeitsvorbehalts in seiner Entscheidung frei ist, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine zusätzliche Leistung gewährt, ist er an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden, wenn er nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillig Sonderzahlungen leistet (*st. Rspr., vgl. BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 259 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 16, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - BAGE 105, 266, 270; 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131*). 13

aa) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Gewährt der Arbeitgeber auf Grund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip 14



und legt er gemäß dem mit der Leistung verfolgten Zweck die Anspruchsvoraussetzungen für die Leistung fest, darf er einzelne Arbeitnehmer von der Leistung nur ausnehmen, wenn dies sachlichen Kriterien entspricht (vgl. BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8). Bei freiwilligen Leistungen muss der Arbeitgeber deshalb die Anspruchsvoraussetzungen so abgrenzen, dass ein Teil der Arbeitnehmer von der Vergünstigung nicht sachwidrig oder willkürlich ausgeschlossen wird (BAG 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131). Eine sachfremde Benachteiligung einzelner Arbeitnehmer liegt nicht vor, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung vorzuenthalten. Die Zweckbestimmung einer Sonderzahlung ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (vgl. BAG 10. Januar 1991 - 6 AZR 205/89 - BAGE 67, 1, 5). Die Bezeichnung ist nicht maßgeblich. Sie kann allenfalls als ein zusätzliches Indiz, nicht jedoch als ausschlaggebendes oder gar alleiniges Merkmal für einen bestimmten Zweck herangezogen werden (BAG 13. Juni 1991 - 6 AZR 421/89 - EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 86).

- bb) Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden (st. Rspr., vgl. BAG 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - BAGE 105, 266, 270; 21. März 2001 - 10 AZR 444/00 - AP BAT § 33a Nr. 17 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 84). 15
- b) Mit Jahressonderzahlungen, die in der Regel mit der Vergütung für November oder Dezember gewährt werden, kann der Arbeitgeber verschiedene Zwecke verfolgen. 16
- aa) Die Sonderzahlung kann ausschließlich im Bezugszeitraum erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich honorieren. Hat sie nur diesen Zweck, entsteht der Anspruch auf sie bereits im Laufe des Bezugszeitraums entsprechend der zurückgelegten Zeitdauer und Arbeitsleistung und wird lediglich zu einem anderen Zeitpunkt insgesamt fällig. Der Arbeitnehmer hat in einem solchen Fall beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis während des Bezugszeitraums einen Anspruch auf die anteilige Sonderzahlung entsprechend dem Wert der von ihm erbrachten Teilleistung und einen Anspruch auf die 17



Sonderzahlung in voller Höhe, wenn das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf des Bezugszeitraums endet.

bb) Die Sonderleistung kann aber auch vergangenheits- und zukunftsbezogene Elemente miteinander verknüpfen und sowohl die Belohnung bisheriger Dienste und erwiesener Betriebstreue bezwecken als auch als Anreiz für künftige Betriebstreue dienen (*BAG 7. Dezember 1989 - 6 AZR 324/88 - BAGE 63, 385; 18. März 1981 - 5 AZR 952/78 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 107 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 70*). Bei solchen Sondervergütungen wird die Belohnung künftiger Betriebstreue in der Regel dadurch sichergestellt, dass der Anspruch auf die Sonderzahlung den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über einen Stichtag hinaus bis zum Ende eines dem Arbeitnehmer noch zumutbaren Bindungszeitraums voraussetzt und der Arbeitnehmer die Sondervergütung zurückzuzahlen hat, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer endet. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass bei Sonderzahlungen die Zahlung davon abhängig gemacht werden darf, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag überhaupt noch oder noch ungekündigt besteht (*BAG 4. Mai 1999 - 10 AZR 417/98 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 214 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 155; 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131*). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es auch grundsätzlich möglich, dass der Arbeitgeber den Anspruch auf eine freiwillige Sonderzahlung daran knüpft, dass das Arbeitsverhältnis über den Auszahlungszeitpunkt hinaus innerhalb eines bestimmten Zeitraumes fortbesteht, wobei für die zulässige Bindungsdauer die Höhe der Sonderzahlung maßgeblich ist (*BAG 28. April 2004 - 10 AZR 356/03 - BAGE 110, 244; 21. Mai 2003 - 10 AZR 390/02 - BAGE 106, 159*). Solche Klauseln sind selbst dann zulässig, wenn der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Bindungsfrist nicht in der Sphäre des Arbeitnehmers liegt. Sie gelten damit grundsätzlich auch bei einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers (*BAG 4. Mai 1999 - 10 AZR 417/98 - aaO mwN*) und auch dann, wenn die Rückzahlungspflicht bei einer betriebsbedingten Kündigung nicht in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist, sondern von den Arbeitsvertragsparteien vereinbart wird (*BAG 19. November 1992 - 10 AZR 264/91 - BAGE 71, 1*). Eine Sonderzahlung kann ihren Zweck, künftige Betriebstreue zu belohnen und den Arbeitnehmer zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, bei bereits ausgeschiedenen oder alsbald ausscheidenden Arbeitnehmern nicht erfüllen (*BAG 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - aaO*). Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer zulässigen Bin-

18

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



dungsfrist, hat der Arbeitnehmer infolge des Fehlens einer Anspruchsvoraussetzung daher grundsätzlich keinen Anspruch auf die Sonderzahlung.

cc) Allerdings steht es den Arbeitsvertragsparteien frei, die zukunftsbezogenen Anspruchsvoraussetzungen einer Sonderzahlung so zu gestalten, dass nicht jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Bindungsfrist den Anspruch auf die Sonderzahlung hindert. Vereinbaren sie, dass nur Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Anspruch auf die Sonderzahlung ausschließen oder eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers auslösen, die im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers liegen, und dieser die Sonderzahlung nur dann nicht beanspruchen kann, wenn er selbst gekündigt oder eine Kündigung des Arbeitgebers veranlasst hat, steht eine betriebsbedingte Kündigung oder der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags dem Anspruch auf die Sonderzahlung nicht entgegen. 19

c) Daran gemessen hat das Landesarbeitsgericht mit Recht erkannt, dass die Beklagte mit der Sonderzahlung für das Jahr 2004 die in diesem Jahr erbrachten Arbeitsleistungen ihrer Arbeitnehmer zusätzlich honorieren wollte. Dass die Beklagte mit den Sonderzahlungen auch einen Anreiz zu künftiger Betriebstreue geben wollte, wird aus der Rückzahlungsklausel in § 4 Nr. 2 des Anstellungsvertrags deutlich. 20

d) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht jedoch angenommen, die Befristung des Anstellungsvertrags habe den Ausschluss des Klägers von der Sonderzahlung für das Jahr 2004 sachlich gerechtfertigt. Der Kläger hat ebenso wie die Arbeitnehmer, denen die Beklagte die Sonderzahlung für das Jahr 2004 gewährt hat, die vergangenheitsbezogenen Anspruchsvoraussetzungen für die Sonderzahlung erfüllt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien bestand im gesamten Bezugszeitraum. Ohne Bedeutung ist, dass die Beklagte den Kläger ab dem 25. November 2004 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen freigestellt hat. 21

aa) Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts steht der Umstand, dass bereits am 8. November 2004 feststand, dass der befristete Arbeitsvertrag nicht verlängert wird und das Arbeitsverhältnis der Parteien somit mit Ablauf des 31. Dezember 2004 endet, dem Anspruch des Klägers nicht entgegen. Auch wenn die Parteien in § 4 des Anstellungsvertrags keinen Rechtsanspruch des Klägers auf eine Sonderzahlung begründet haben, haben sie in dieser Vertragsbestimmung doch die zukunftsbezogenen Anspruchsvoraussetzungen für den Fall festgelegt, dass die Beklagte freiwillig eine 22



Sonderzahlung gewährt. Sie haben vereinbart, dass der Kläger verpflichtet ist, die Sonderzahlung zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem 30. Juni des Folgejahres auf Grund einer Kündigung des Klägers oder aus Gründen endet, die der Kläger zu vertreten hat. Bei einer Sonderzahlung von unter 100,00 Euro sollte die Verpflichtung des Klägers zur Rückzahlung entfallen. Im Falle einer Sonderzahlung von mehr als 100,00 Euro und weniger als einem vollen Monatsgehalt sollte der Kläger nur bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März des Folgejahres zur Rückzahlung der Sonderzahlung verpflichtet sein. Damit haben die Parteien nicht verabredet, dass der Anspruch auf die Sonderzahlung zur Voraussetzung hat, dass am Auszahlungs- oder einem anderen Stichtag das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses feststehen muss oder der Anspruch auf die Sonderzahlung für das Jahr 2004 die Verlängerung des Anstellungsvertrags voraussetzt. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hinderte auch nicht jede von der Beklagten zum 31. Dezember 2004 ausgesprochene Kündigung den Anspruch auf die Sonderzahlung. Nach § 4 Nr. 2 Satz 1 des Anstellungsvertrags setzt eine Rückzahlungspflicht des Angestellten voraus, dass bei einer Kündigung des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis aus Gründen endet, die der Angestellte zu vertreten hat. Daran fehlte es jedenfalls bei einer betriebsbedingten Kündigung, die im Risiko- und Verantwortungsbereich des Arbeitgebers liegt.

bb) Selbst wenn gemäß der Annahme des Landesarbeitsgerichts ein am Auszahlungstag bereits gekündigtes Arbeitsverhältnis dem Anspruch auf die Sonderzahlung entgegen stünde, berechnete dies die Beklagte nicht, dem Kläger die Sonderzahlung für das Jahr 2004 vorzuenthalten. Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Ablauf einer Befristung ist der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund einer Kündigung nicht gleichzustellen. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer ein Angebot des Arbeitgebers zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht angenommen hat (*BAG 4. Dezember 2002 - 10 AZR 82/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 2*). Eine Kündigung ist eine einseitig gestaltende Willenserklärung, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Der Ablauf einer Befristung beruht dagegen auf einer von Anfang an bestehenden vertraglichen Übereinkunft. Es ist keine weitere Handlung oder Erklärung erforderlich, um das Arbeitsverhältnis zu beenden. Weder nach dem allgemeinen Sprachgebrauch noch nach der im Rechtsleben üblichen Verwendung der Begriffe sind die beiden Sachverhalte gleichbedeutend oder wenigstens vergleichbar (*BAG 4. Dezember 2002 - 10 AZR 82/02 - aaO*).

23



cc) Die Parteien haben die zukunftsbezogenen Anspruchsvoraussetzungen bei einer freiwilligen Sonderzahlung der Beklagten in § 4 Nr. 2 des Anstellungsvertrags abschließend geregelt. Die getroffene Vereinbarung wäre überflüssig und sinnlos, wenn die Beklagte gemäß der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht an diese gebunden wäre, sondern einseitig weitere positive oder negative Anspruchsvoraussetzungen für freiwillige Sonderzahlungen hätte festlegen können. Die Beklagte konnte nur frei entscheiden, ob und in welcher Höhe sie eine Sonderzahlung für das Jahr 2004 gewährt. Da die Parteien in § 2 Nr. 2 Satz 1 des befristeten Anstellungsvertrags vereinbart haben, dass das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden kann, war die Rückzahlungsabrede in § 4 Nr. 2 des Vertrags auch nicht von vornherein ohne praktische Relevanz.

24

dd) Allerdings dürfen mit Sonderzahlungen verbundene einzelvertragliche Bindungs- und Rückzahlungsklauseln einen Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) behindern und unterliegen insoweit einer Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte gemäß § 307 BGB. Nach den vom Bundesarbeitsgericht dazu entwickelten Grundsätzen hätte die Beklagte den Kläger bei einer Ende November 2004 gezahlten Sonderzahlung in Höhe eines Monatsgehalts nicht gemäß § 4 Nr. 2 Satz 1 des Anstellungsvertrags bis zum 30. Juni 2005 an sich binden können. Erhält ein Arbeitnehmer eine Sonderzahlung in Höhe einer Monatsvergütung, kann der Arbeitgeber sich die Rückforderung für den Fall vorbehalten, dass der Arbeitnehmer nicht über die folgenden drei Monate hinaus bis zum nächstzulässigen Kündigungstermin bleibt. Eine weitergehende Bindung des Arbeitnehmers auf Grund einer einzelvertraglichen Abrede ist unwirksam (*BAG 28. April 2004 - 10 AZR 356/03 - BAGE 110, 244*). Die Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel führt jedoch nicht dazu, dass die Beklagte an diese von ihr vorformulierte Vertragsbestimmung nicht gebunden war und einseitig andere Anspruchs- oder Rückzahlungsvoraussetzungen festlegen konnte. Die Inhaltskontrolle nach § 307 BGB schafft lediglich einen Ausgleich für die einseitige Inanspruchnahme der Vertragsfreiheit durch den Klauselverwender. Sie dient aber nicht dem Schutz des Klauselverwenders vor den von ihm selbst vorformulierten Vertragsbedingungen (*vgl. BAG 28. Juni 2006 - 10 AZR 407/05 - AP HGB § 74*).

25



Nr. 80; 27. Oktober 2005 - 8 AZR 3/05 - AP BGB § 310 Nr. 5 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 181; BGH 2. April 1998 - IX ZR 79/97 - NJW 1998, 2280; 4. Dezember 1986 - VII ZR 354/85 - BGHZ 99, 160).

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Thiel

Schwitzer

