

Aktenzeichen: 10 AZR 285/94
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 07. Dezember 1994
- 10 AZR 285/94 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 11. August 1993
- 6 Ca 2651/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 22. Dezember 1993
- 18 Sa 1447/93 -

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

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgratifikation - Betriebliche Übung -
Erziehungsurlaub

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; § 242 Betriebliche Übung; § 242
Gleichbehandlung; BErzGG § 15; EWG-Vertrag Art. 119;
GG Art. 6

Leitsätze:

k e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

10 AZR 285/94

18 Sa 1447/93 Düsseldorf

Verkündet am
7. Dezember 1994

Zeuner,
Amtsinspektor
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 7. Dezember 1994 durch den Vorsitzenden
Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Böck sowie die eh-
renamtlichen Richter Hickler und Staedtler für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. Dezember 1993 - 18 Sa 1447/93 - wird zurückgewiesen.
2. 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 einen Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation.

Die Klägerin ist seit dem 1. Oktober 1987 bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. Juli 1988 ist sie als kaufmännische Angestellte tätig. Ihr Bruttomonatsverdienst betrug zuletzt 2.604,00 DM.

Die Arbeitsvertragsbeziehungen der Parteien richten sich nach dem Anstellungsvertrag vom 15. Januar 1990. § 4 dieses Vertrages lautet u. a.:

"Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation besteht nicht. Falls eine solche gewährt wird, stellt sie eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers dar."

In der Vergangenheit zahlte die Beklagte an ihre Mitarbeiter jährlich Weihnachtsgratifikationen. Auch die Klägerin erhielt seit dem Beginn ihrer Tätigkeit eine solche. Im Jahre 1991 betrug die Weihnachtsgratifikation für sie 1.650,00 DM brutto.



Im Jahre 1992 arbeitete die Klägerin wegen der Geburt eines Kindes nicht. Bis zum 12. April 1992 unterlag sie den Mutterschutzfristen. Ab dem 13. April 1992 befand sie sich im Erziehungsurlaub.

Auch im Jahre 1992 zahlte die Beklagte Weihnachtsgratifikationen an ihre Mitarbeiter, nicht jedoch an die Klägerin. Auch zwei weitere Arbeitnehmerinnen erhielten keine Weihnachtszuwendung. Die eine Mitarbeiterin war zum 31. März 1992 bei der Beklagten ausgeschieden, die andere zum 31. August 1992.

Die Klägerin macht für das Jahr 1992 die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe von 1.650,00 DM geltend. Sie meint, Rechtsgrundlage für ihren Anspruch sei die betriebliche Übung im Betrieb der Beklagten, eine Weihnachtsgratifikation an die Mitarbeiter zu zahlen. Zwar sei im Anstellungsvertrag vom 15. Januar 1990 geregelt, daß die Gratifikation eine freiwillige Leistung darstelle. Zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses hätten aber alle Mitarbeiter schon seit mindestens drei Jahren eine jährliche Weihnachtsgratifikation erhalten. Dies könne nicht durch einzelvertragliche Regelung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt für die Zukunft außer Kraft gesetzt werden. Ihrem Anspruch stehe auch nicht entgegen, daß sie im Jahre 1992 nicht gearbeitet habe. Die Weihnachtsgratifikation sei nämlich eine Prämie für erwiesene Betriebstreue. Auch wenn sie wegen des Mutterschutzes und des Erziehungsurlaubes im Jahre 1992 keine Arbeitsleistung erbracht habe, sei sie doch genau so betriebstreu wie die anderen Beschäftigten gewesen.



Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.650,00 DM
brutto nebst 4 % Zinsen ab dem 1. März 1993 zu
zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie ist der Ansicht, wegen des Freiwilligkeitsvorbehalts in
§ 4 des Anstellungsvertrages bestehe kein Rechtsanspruch auf eine
Weihnachtsgratifikation. Dieser Freiwilligkeitsvorbehalt stehe
einer möglicherweise entstandenen betrieblichen Übung auf jährli-
che Zahlung einer Weihnachtsgratifikation entgegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Beru-
fung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte nur
verurteilt, an die Klägerin eine anteilige Weihnachtsgratifikati-
on für den Zeitraum zu zahlen, in dem sie wegen der Mutterschutz-
fristen nicht gearbeitet hatte; im übrigen hat es die Klage abge-
wiesen.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision
verfolgt die Klägerin ihr ursprüngliches Klagebegehren, soweit
ihm das Landesarbeitsgericht nicht entsprochen hat, weiter. 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. Der Klägerin steht über den vom Landesarbeitsgericht ausgeteilten Betrag hinaus für das Jahr 1992 keine Weihnachtsgratifikation zu. Die Beklagte war nicht verpflichtet, ihr für die Zeit des Erziehungsurlaubes eine anteilige Gratifikation zu zahlen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, in § 4 des Anstellungsvertrages vom 15. Januar 1990 sei ausdrücklich vereinbart worden, daß kein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation bestehe. Somit sei von einer freiwilligen Leistung des Arbeitgebers auszugehen. Ohne das Hinzutreten weiterer Umstände schließe dies einen Anspruch der Klägerin auf eine Weihnachtsgratifikation für 1992 aus.

Die Beklagte sei auch nicht wegen einer betrieblichen Übung zur Leistung einer Weihnachtsgratifikation verpflichtet. Selbst wenn man davon ausgehe, daß für die Klägerin zunächst ein Anspruch auf Grund einer betrieblichen Übung bestanden habe, hätten die Parteien diese dadurch beseitigt, daß sie im Anstellungsvertrag vereinbart hätten, ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation bestehe nicht und falls eine solche gewährt werde, stelle diese eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers dar.

Es sei davon auszugehen, daß die Sonderzahlung lediglich eine zusätzliche Vergütung für geleistete Arbeit innerhalb des Bezugsraumes sei. Unter Berücksichtigung dieses Zweckes der Weih-



nachtsgratifikation habe die Beklagte diese für die Zeit des Erziehungsurlaubes der Klägerin kürzen dürfen. Dies sei sachlich gerechtfertigt, weil während des Erziehungsurlaubes die gegenseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhten. Für die Zeiten im Jahre 1992, in denen die Klägerin auf Grund der Mutterschutzfristen nicht gearbeitet habe, bestehe jedoch ein anteiliger Anspruch auf eine Gratifikation.

II. Dem Landesarbeitsgericht kann sowohl im Ergebnis als auch weitgehend in der Begründung gefolgt werden.

Für einen Anspruch der Klägerin auf eine Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1992 über den bereits rechtskräftig ausgeteilten Betrag von 467,50 DM brutto hinaus fehlt es an einer Anspruchsgrundlage.

1. Ein Anspruch aus dem Arbeitsvertrag scheidet deshalb aus, weil § 4 des Anstellungsvertrages vom 15. Januar 1990 einen Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation ausdrücklich ausschließt.

2. Die Klägerin kann sich auch nicht auf eine betriebliche Übung berufen.

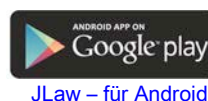
Es kann für die Entscheidung des Rechtsstreits letztlich dahinstehen, ob durch die Gewährung von Weihnachtsgratifikationen an die Klägerin und die übrigen Arbeitnehmer der Beklagten in den Jahren 1987 bis 1989 eine betriebliche Übung entstanden war, die einen Anspruch der Klägerin auf eine Weihnachtsgratifikation auch



für die Zeit ab dem Jahre 1990 begründet haben könnte. Sollte eine solche betriebliche Übung auf Zahlung einer jährlichen Weihnachtsgratifikation entstanden gewesen sein, so wäre diese doch durch die Vereinbarung im Anstellungsvertrag vom 15. Januar 1990 beseitigt worden.

a) Unter einer betrieblichen Übung wird die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Auf Grund einer Willenserklärung, die von den Arbeitnehmern stillschweigend angenommen wird (§ 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Vergünstigungen. Dabei kommt es für die Begründung eines Anspruches durch betriebliche Übung nicht darauf an, ob der Arbeitgeber mit Verpflichtungswillen gehandelt hat oder nicht. Die Wirkung einer Willenserklärung oder eines bestimmten Verhaltens tritt nämlich im Rechtsverkehr nicht deshalb ein, weil der Erklärende einen bestimmten Willen hegt, sondern weil er einen auf eine bestimmte Rechtswirkung gerichteten Willen dem Erklärungsempfänger gegenüber äußert (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; für alle: BAGE 59, 73 = AP Nr. 33 zu § 242 BGB Betriebliche Übung, m.w.N.).

b) Da eine betriebliche Übung bewirkt, daß die üblich gewordenen Vergünstigungen als arbeitsvertragliche Leistungen vom Arbeitgeber geschuldet werden, ist es auch möglich, diese vertraglichen Ansprüche durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuändern oder zu beseitigen (vgl. BAGE 23, 213 = AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung und BAG Urteil vom



13. Oktober 1960 - 5 AZR 284/59 - AP Nr. 30 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; Hueck/Fastrich, AR-Blattei, Betriebsübung I, E I). Dieses Ergebnis wird auch durch die Überlegung gestützt, daß durch eine betriebliche Übung keine weitergehenden Verpflichtungen für den Arbeitgeber erwachsen können als durch eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Verpflichtung. Hat der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine bestimmte Leistung im Arbeitsvertrag zugesagt, so ist es den Arbeitsvertragsparteien jederzeit möglich, den Arbeitsvertrag abzuändern und den Wegfall des Anspruches auf diese Leistung zu vereinbaren (vgl. BAG Urteil vom 27. März 1987 - 7 AZR 527/85 - AP Nr. 29 zu § 242 BGB Betriebliche Übung).

c) Eine solche Vereinbarung über die Aufhebung einer möglicherweise entstandenen betrieblichen Übung zugunsten der Klägerin auf Zahlung einer jährlichen Weihnachtsgratifikation ist im Anstellungsvertrag vom 15. Januar 1990 erfolgt. In § 4 dieses Vertrages ist nämlich geregelt, daß ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation nicht besteht, und daß eine solche, falls sie gewährt wird, eine freiwillige Leistung der Beklagten darstellt.

Damit haben die Parteien für das Jahr 1990 und die Folgejahre einen vertraglichen Anspruch der Klägerin auf eine Weihnachtsgratifikation ausdrücklich ausgeschlossen.

3. Daß die Klägerin wegen ihres Erziehungsurlaubes im Jahre 1992 im Vergleich zu den anderen Arbeitnehmern der Beklagten nur eine anteilig gekürzte Weihnachtsgratifikation erhalten hat, verstößt nicht gegen § 15 Abs. 3 BErzGG.



Diese Vorschrift bestimmt, daß der Anspruch auf Erziehungsurlaub nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden kann. Die anteilige Kürzung einer Weihnachtsgratifikation im Jahre 1992 durch die Beklagte führt nicht zu einer gesetzwidrigen Einschränkung des Anspruches der Klägerin auf Erziehungsurlaub. Dieser wird durch § 15 Abs. 3 BERzGG nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen geschützt. Aus diesen ergibt sich, daß während des Erziehungsurlaubes das Arbeitsverhältnis ruht (BAGE 62, 35 = AP Nr. 2 zu § 15 BERzGG) und damit die beiderseitigen Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses suspendiert sind, wodurch auch die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung entfällt. Knüpft nun die Beklagte an diese Rechtsfolge des Erziehungsurlaubes, nämlich das Ruhen des Arbeitsverhältnisses, an und gewährt sie deshalb der Klägerin für die Zeit des Erziehungsurlaubes anteilig keine Weihnachtsgratifikation, so geht sie damit nicht über das hinaus, was sich ohnehin für andere Vergütungsbestandteile aus den gesetzlichen Vorschriften des Bundeserziehungsgesetzes ergibt.

4. Die Nichtgewährung einer Weihnachtsgratifikation während des Erziehungsurlaubes stellt auch keine mittelbare Diskriminierung der den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmenden Klägerin dar. Eine solche Diskriminierung wäre nach Art. 119 EWG-Vertrag unwirksam. Nach dieser Norm gilt für Männer und Frauen der Grundsatz der Lohngleichheit. Verboten sind auch solche geschlechtsneutral gefaßten Regelungen, die wesentlich mehr Angehörige des einen oder des anderen Geschlechts tatsächlich benachteiligen, es sei denn, die Maßnahme ist objektiv gerechtfertigt und hat nichts mit einer



Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun. Besteht ein wirkliches Bedürfnis für eine unterschiedliche Behandlung, so kann auch eine geschlechtsspezifische Benachteiligung zulässig sein (EuGH Urteil vom 13. Mai 1986 - Rs 170/84 - Bilka, EuGHE 1986, 1607 = AP Nr. 10 zu Art. 119 EWG-Vertrag).

Vorliegend waren hinreichend gewichtige Gründe vorhanden, die es zulassen, daß die Beklagte die Klägerin, die im Jahre 1992 teilweise Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hatte, vom Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation anteilig ausgenommen hat. Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung für ihre Vorgehensweise auf ein wirkliches Bedürfnis berufen.

Grundsätzlich soll nämlich mit einer jährlichen Sonderzahlung, einer Gratifikation, unabhängig von ihrer Bezeichnung im Einzelfall, (auch) die im Bezugszeitraum für den Betrieb geleistete Arbeit eines Arbeitnehmers zusätzlich anerkannt und vergütet werden. Damit stellt eine Weihnachtsgratifikation (auch) Entgelt für vom Arbeitnehmer erbrachte Dienste dar (BAGE 68, 32 = AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation und BAG Urteil vom 5. August 1992 - 10 AZR 88/90 - AP Nr. 143 zu § 611 BGB Gratifikation). Deshalb durfte die Beklagte die Höhe ihrer Weihnachtsgratifikation davon abhängig machen, daß die Klägerin die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeit im Jahre 1992 tatsächlich erbracht hat. Solche Gestaltungen sind weder nach nationalem noch nach europäischem Recht verboten. Es gilt der Rechtssatz, daß Lohn nur für erbrachte Arbeit geschuldet wird, sofern nicht das Gesetz ausnahmsweise eine Lohnzahlungspflicht auch für Zeiten ohne Ar-



beitsverpflichtung vorsieht (z. B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, Lohnfortzahlung für gesetzliche Feiertage, Zuschuß zum Mutterschaftsgeld in Zeiten des Mutterschutzes, Annahmeverzug des Arbeitgebers). Dies bedeutet im vorliegenden Falle folgendes:

Ist die Beklagte von der Pflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts befreit, weil das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ruht, steht es ihr grundsätzlich frei, auch Entgeltleistungen, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat, nicht zu gewähren. Die Beklagte darf, wenn das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers ruht, auch ihre Aufwendungen für zusätzliche, freiwillige Entgeltleistungen "ruhen" lassen.

5. Ein Verstoß gegen Art. 6 Abs. 4 GG kommt ebenfalls nicht in Betracht. Dem Anspruch der Klägerin auf Schutz und Fürsorge der Gemeinschaft werden die Regelungen des Mutterschutzgesetzes und des Bundeserziehungsgeldgesetzes gerecht. So wird ihr während der Schutzfrist nach der Entbindung und während des Erziehungsurlaubes der Arbeitsplatz erhalten (§ 9 Abs. 1 MuSchG, § 18 Abs. 1 BErzGG), der Anspruch auf die gesetzliche Rente fortgeführt und eine staatliche Leistung in Form des Mutterschafts- bzw. Erziehungsgeldes gewährt. Zu weitergehenden Entgeltleistungen ist die Beklagte aus Gründen der Fürsorge und Schutz für Mütter nicht verpflichtet (so auch BAG Urteil vom 28. September 1994 - 10 AZR 625/93 -, nicht veröffentlicht, und BAG Urteil vom 15. Februar 1994 - 3 AZR 708/93 - AP Nr. 12 zu § 1 BetrAVG Gleichberechtigung).



6. Die Klägerin kann ihren Anspruch auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen.

Daß die Beklagte der Klägerin für die Zeit ihres Erziehungsurlaubes anteilig keine Weihnachtsgratifikation gezahlt hat, stellt keinen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Nach diesem ist es dem Arbeitgeber verwehrt, in seinem Betrieb einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachlichen Grund von allgemein begünstigenden Regelungen auszunehmen und damit schlechter zu stellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, bei freiwilligen Leistungen die Leistungsvoraussetzungen so abzugrenzen, daß kein Arbeitnehmer seines Betriebes hiervon aus sachfremden oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen bleibt (BAGE 33, 57 = AP Nr. 44 zu § 242 BGB Gleichbehandlung; BAGE 68, 32 = AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation).

Vorliegend ist der Umstand, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin während des Erziehungsurlaubes geruht hat und deshalb sowohl die Arbeits- als auch die Vergütungspflicht suspendiert war, von solchem Gewicht, daß dies einen sachlichen Grund dafür darstellt, die Klägerin vom Bezug einer Weihnachtsgratifikation im Jahre 1992 anteilig auszunehmen.

Die Klägerin hat auch nicht vorgetragen, daß die Beklagte anderen Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis ebenfalls im Jahre 1992 geruht hat, eine volle Weihnachtsgratifikation gezahlt hat.



Somit scheidet auch insoweit ein möglicher Verstoß der Beklagten gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz aus.

Demnach war die Revision der Klägerin zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Matthes

Richter Dr. Freitag

Böck

ist durch Urlaub an
der Unterschrift ver-
hindert.

Matthes

Hickler

Staedtler





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)