

Aktenzeichen: 10 AZR 35/08
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 10. Dezember 2008
- 10 AZR 35/08 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 21. November 2006
- 30 Ca 2702/06 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 24. Juli 2007
- 6 Sa 1366/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Weihnachtsgratifikation - Elternzeit

Gesetz:

BGB § 611

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Fortführung von BAG 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611
Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 35/08
6 Sa 1366/06
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Dezember 2008

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeits-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gericht Dr. Brühler sowie den ehrenamtlichen Richter Frese und die ehrenamtliche Richterin Feldmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 24. Juli 2007 - 6 Sa 1366/06 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen im Hinblick auf die Zinsentscheidung dahingehend abgeändert, dass die Beklagte Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 7. März 2006 zu zahlen hat.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf eine Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2005. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 1. Dezember 1996 zu einem Bruttomonatsgehalt iHv. 2.610,00 Euro beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthält unter § 6 folgende Regelung: 2

„Weihnachtsgratifikation

1. Die B GmbH & Co KG gewährt Fr. S mit dem jeweiligen Novembergehalt eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes gemäß § 5 Abs. 1. Die Weihnachtsgratifikation ist eine freiwillige soziale Leistung, auf die auch bei mehrmaliger vorbehaltloser Bezahlung kein Rechtsanspruch besteht. Dies gilt auch für weitere unter § 6 gewährte Leistungen.
2. Der Anspruch auf Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungszeitpunkt endet oder wenn es sich im gekündigten Zustand befindet, es sei denn, die Kündigung erfolgte aus dringenden betrieblichen Gründen.
3. Die Weihnachtsgratifikation ist zurückzuzahlen, wenn Fr. S aufgrund einer Kündigung oder wegen außer-



ordentlicher Kündigung bzw. aus von ihr zu vertretender verhaltensbedingter Kündigung der B GmbH & Co KG bis zum 31. März des Folgejahres ausscheidet. Dies gilt entsprechend bei einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsverhältnisses."

Die Klägerin befand sich anlässlich der Geburt ihres Kindes am 5. Oktober 2005 bis zum 30. November 2005 in Mutterschutz. Seit dem 1. Dezember 2005 nahm sie Elternzeit in Anspruch. Die Beklagte verweigerte der Klägerin die Zahlung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2005, die den übrigen Mitarbeitern gewährt wurde. Mit ihrer der Beklagten am 6. März 2006 zugestellten Klage macht die Klägerin unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz den entsprechenden Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 2005 geltend.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe die Gratifikation zu. Diese sei auch nicht zurückzuzahlen gem. § 6 Abs. 2 und Abs. 3 des Arbeitsvertrags. Diese Ausnahmegvorschriften seien eng auszulegen, so dass die Gratifikation nur ausgeschlossen sei, wenn das Arbeitsverhältnis rechtlich beendet und nicht nur tatsächlich unterbrochen sei. Die Ungleichbehandlung der Klägerin gegenüber der übrigen Belegschaft sei nicht sachlich gerechtfertigt.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.610,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten hieraus über dem Basiszinssatz der LZB seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, es handele sich bei der Weihnachtsgratifikation um eine zukunftsbezogene Sondervergütung, die den Zweck habe, den Mitarbeiter über den Jahreswechsel hinaus für das neue Kalenderjahr an den Betrieb zu binden. Durch die Rückzahlungspflicht in § 6 Abs. 3 des Arbeitsvertrags werde zum Ausdruck gebracht, dass die Weihnachtsgratifikation überwiegend bezwecke, dass die betreffende Mitarbeiterin der Arbeitgeberin die Treue halte und auch im Folgejahr mit ihren Leistungen uneingeschränkt zur Verfügung stehe. Es



handele sich um eine freiwillige soziale Leistung, auf die auch bei mehrmaliger vorbehaltloser Bezahlung kein Rechtsanspruch bestehe. Der Arbeitgeber könne jedes Jahr neu entscheiden, ob eine Weihnachtsgratifikation gewährt werde oder nicht. Weder der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz noch das europarechtliche Lohnleichheitsgebot verböten es, Arbeitnehmer von der Gewährung einer Weihnachtsgratifikation auszunehmen, wenn deren Arbeitsverhältnis wegen Erziehungsurlaub ruhe bzw. suspendiert sei. Es seien solche Vereinbarungen rechtlich nicht zu beanstanden, die dazu führten, dass auch zusätzliche Entgeltleistungen für die Zeiten der Elternzeit nicht beansprucht werden könnten. Es habe weder eine vorbehaltlose Zusage vorgelegen noch gebiete der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz die Zahlung der Gratifikation. Zwar liege hier keine Kündigung vor, das Arbeitsverhältnis sei aber durch Inanspruchnahme der Elternzeit suspendiert und damit in Analogie zu der Regelung in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrags als vorübergehend beendet anzusehen mit der Folge, dass dann die gleichen Regelungen gelten müssten.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts, während die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten hat in der Hauptsache keinen Erfolg. Der Klägerin steht ein Anspruch auf Zahlung iHv. 2.610,00 Euro brutto aus § 611 BGB iVm. § 6 des Arbeitsvertrags zu.

8

I. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht der Klägerin aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes iVm. § 6 des Arbeitsvertrags ein Anspruch auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2005 zu. Entgegen stünden nach dem Wortlaut des Arbeitsvertrags nur die

9



Fälle der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, seiner Kündigung oder seiner einvernehmlichen Aufhebung. Eine Suspendierung seiner beiderseitigen Hauptleistungspflichten, das Ruhen des Arbeitsverhältnisses, falle nicht darunter. Die geringere Vergütung beruhe auf einer Vereinbarung iSd. § 612 Abs. 3 Satz 2 BGB. Die Kürzung des Entgelts sei im Hinblick auf die Mutterschutzfristen nach § 612 Abs. 3 Satz 2 BGB unzulässig. Als Bemessungsgrundlage könne das regelmäßige Monatsentgelt angesehen werden, das die Klägerin erzielt hätte, wenn sie während der Mutterschutzfristen gearbeitet hätte. Ihr wäre daher nach § 6 Abs. 1 des Arbeitsvertrags mit dem Novembergehalt 2005 auch die Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Bruttomonatsgehalts gezahlt worden. Eine anteilige Kürzung der Weihnachtsgratifikation sehe der Arbeitsvertrag nicht vor.

II. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision stand. Nach § 6 Abs. 1 des Arbeitsvertrags erhält die Klägerin eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. 10

1. Der Anspruch wird nicht durch den in § 6 Abs. 1 Satz 2 des Vertrags ausgedrückten Vorbehalt gehindert, wonach die Beklagte jedes Jahr neu entscheidet, ob sie eine Sonderzahlung leistet. Durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt kann der Arbeitgeber wirksam das Entstehen eines Rechtsanspruchs des Zuwendungsempfängers auf künftige Sonderzahlung verhindern (*BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - EzA BGB 2002 § 307 Nr. 38; 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21*). An der Wirksamkeit des Freiwilligkeitsvorbehalts bestehen deshalb Zweifel, weil die Klausel iSd. § 307 Abs. 1 BGB widersprüchlich ist, denn in ihr wird einerseits ein Anspruch der Klägerin formuliert (die Beklagte „gewährt“ eine Weihnachtsgratifikation), dessen Fälligkeit und Höhe eindeutig bestimmt sind, während andererseits die Gewährung freiwillig sein soll (*vgl. BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - aaO; 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26*). Darauf kommt es jedoch nicht an. 11



2. Selbst wenn von einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt auszugehen wäre, hat die Beklagte ihn im Jahr 2005 nicht ausgeübt, denn sie hat an alle Arbeitnehmer, die aus ihrer Sicht die Anspruchsvoraussetzungen erfüllten, eine Gratifikation gezahlt. Der Anspruch der Klägerin folgt jedenfalls aus § 6 des Arbeitsvertrags iVm. dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. 12

a) Auch wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Freiwilligkeitsvorbehalts in seiner Entscheidung frei ist, ob und gegebenenfalls 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 (*BAG 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21*). 13

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Gewährt der Arbeitgeber aufgrund einer abstrakten Regelung eine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip 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 (*BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8*). Der Arbeitgeber muss bei freiwilligen Leistungen 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 allen 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 14



abhängig gemacht wird (vgl. BAG 10. Januar 1991 - 6 AZR 205/89 - BAGE 67, 1, 5).

Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden (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) Die Parteien haben in § 6 des Arbeitsvertrags eindeutig und abschließend festgelegt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, wenn die Beklagte sich entschließt, eine Weihnachtsgratifikation zu zahlen. Diese Voraussetzungen erfüllt die Klägerin. 16

aa) Sie befand sich zum Zeitpunkt der Entstehung und der Fälligkeit des Zahlungsanspruchs Ende November 2005 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis. Ihre Mutterschutzfrist endete am 30. November 2005. Schon wegen § 612 Abs. 3 Satz 2 BGB (nunmehr § 7 Abs. 1 und 2 iVm. § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG) kann der Anspruch weder entfallen noch gekürzt werden. Dies stellt auch die Beklagte grundsätzlich nicht mehr in Abrede. 17

bb) Dem Anspruch steht nicht entgegen, dass § 6 Abs. 3 des Arbeitsvertrags eine Rückzahlung vorsieht, wenn die Arbeitnehmerin bis zum 31. März des Folgejahres aus von ihr zu vertretenden Gründen ausscheidet. Die Klägerin ist nicht ausgeschieden. Sie hat weder selbst gekündigt noch hat die Beklagte eine Kündigung ausgesprochen, noch ist ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. 18

cc) Dem Anspruch der Klägerin steht auch nicht entgegen, dass ihr Arbeitsverhältnis seit dem 1. Dezember 2005 aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit ruht. Dadurch sind zwar die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert worden, dieses selbst besteht jedoch mit seinen Nebenpflichten weiter. Weder aus § 6 Abs. 2 sowie Abs. 3 des Arbeitsvertrags noch aus dem Gesamtzusammenhang der Regelung ergibt sich, dass der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation entfällt oder gekürzt werden kann, wenn der 19



Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nimmt und dementsprechend keine Arbeitsleistung erbringt. Es ist unerheblich, dass die Arbeitsvertragsparteien nicht gehindert gewesen wären, Ruhenszeiten anspruchsmindernd zu berücksichtigen. Sie haben es nicht getan und dadurch den Zweck der Sonderleistung definiert.

Aufgrund des sich aus den festgelegten Anspruchsvoraussetzungen und den Ausschluss- und Kürzungstatbeständen ergebenden Zwecks einer Sonderzahlung können aber nicht über die konkreten Regelungen hinaus weitere Ausschluss- oder Kürzungsgründe hergeleitet werden (*BAG 10. Juli 1996 - 10 AZR 204/96 -; 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 152 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 102*). Es gibt auch kein allgemeines Rechtsprinzip, dass der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums überhaupt keine oder keine nennenswerte Arbeitsleistung erbracht hat (*BAG 10. Juli 1996 - 10 AZR 204/96 -; 5. August 1992 - 10 AZR 88/90 - BAGE 71, 78*).

20

dd) Zwar ist der Senat in der Entscheidung vom 12. Januar 2000 (- 10 AZR 840/98 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 223 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 158) davon ausgegangen, die in dem dortigen Arbeitsvertrag geregelten, den Anspruch einschränkenden Voraussetzungen seien nicht abschließend und hinderten den Arbeitgeber nicht, den Freiwilligkeitsvorbehalt auszuüben. Es sei sachlich gerechtfertigt, Mitarbeiter im Erziehungsurlaub von der Gewährung der Gratifikation auszunehmen. Auch in der Entscheidung vom 2. September 1992 (- 10 AZR 536/90 - EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 95) ist der Senat davon ausgegangen, der Arbeitgeber habe eine weitere Anspruchsvoraussetzung für die Weihnachtsgeldzahlung aufstellen können, indem er Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub (jetzt Elternzeit) beantragt hätten, von der Zuwendung ausgenommen habe. In einer Vielzahl von Fällen werde das Arbeitsverhältnis im Anschluss an den Erziehungsurlaub nicht fortgesetzt, so dass es gerechtfertigt sei, Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub in Anspruch nähmen, jedenfalls zunächst wie Arbeitnehmer zu behandeln, die ihr Arbeitsverhältnis beendeten, und ihnen die Gratifikation dann zu gewähren, wenn das

21



Arbeitsverhältnis nach dem Erziehungsurlaub fortgesetzt werde. Auch darin liege ein Anreiz, künftige Betriebstreue zu zeigen, deren Honorierung Zweck der Gratifikation sei.

Im Gegensatz dazu haben die Vertragsparteien im vorliegenden Fall jedoch in § 6 Abs. 2 und 3 des Arbeitsvertrags die zukunftsbezogenen Anspruchsvoraussetzungen anders festgelegt. Sie haben nicht vereinbart, dass der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation für die Zukunft ein aktives Arbeitsverhältnis voraussetzt.

ee) Die zukunftsbezogenen Anspruchsvoraussetzungen der Weihnachtsgratifikation in § 6 Abs. 2 und 3 des Arbeitsvertrags sind abschließend. Die Beklagte konnte nur entscheiden, ob sie eine Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2005 gewährt. Die getroffene Vereinbarung wäre ansonsten überflüssig und sinnlos, wenn die Beklagte nicht an diese gebunden wäre, sondern einseitig weitere positive oder negative Anspruchsvoraussetzungen hätte festlegen können (vgl. BAG 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21).

III. Die Revision ist nur im Hinblick auf die Verzinsung der Forderung erfolgreich. Die Zinsentscheidung folgt aus §§ 288 Abs. 1, 291 BGB. Der Zinsbeginn ist der 7. März 2006. Die Klageschrift ist der Beklagten am 6. März 2006 zugestellt worden. Damit begann die Verzinsungspflicht entsprechend § 187 Abs. 1 BGB mit Beginn des Tages, der dem Tag folgte, an dem das maßgebliche Ereignis, hier die Zustellung der Klage, eintrat (BAG 15. November 2000 - 5 AZR 365/99 - BAGE 96, 228).

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Feldmann

Frese



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

