

Aktenzeichen: 10 AZR 44/97

Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 22. Oktober 1997
- 10 AZR 44/97 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 02. April 1996
- 8 Ca 808/96 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 05. November 1996
- 9 Sa 552/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgratifikation - Erziehungsurlaub

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation; EWG-Vertrag Art. 119; GG Art. 3

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 44/97

9 Sa 552/96 München

Verkündet am
22. Oktober 1997

Susdorf,
Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 1997 durch den Vorsitzenden Richter Dr.h.c. Matthes, die Richter Hauck und Böck sowie die ehrenamtlichen Richter von Baumgarten und Wolf für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 5. November 1996 - 9 Sa 552/96 - 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 die Zahlung einer als Weihnachtsgratifikation bezeichneten Sonderzahlung.

Die Klägerin ist seit dem 1. Juli 1989 bei der Beklagten als Buchhalterin/Personalsachbearbeiterin beschäftigt. Diesem Arbeitsverhältnis liegt ein schriftlicher Anstellungsvertrag vom 19. Mai 1989 zugrunde, der in Ziffer II folgende Vereinbarungen enthält:

" ...

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche, jeweils am Monatsende zahlbare Bruttovergütung von

DM 5.000,00 (i.W.: Fünftausend).

Darüberhinaus wird eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsgehaltes gewährt, im Jahr des Eintritts jedoch nur 1/12 pro Monat der Betriebszugehörigkeit. Sonstige Zuwendungen sind freiwillige und jederzeit widerrufliche Leistungen, auch wenn sie lange Zeit gewährt werden, entsteht daraus kein Rechtsanspruch.

Der Arbeitnehmer erhält zusätzlich zum Festgehalt einen Bonus gemäß separater Betriebsvereinbarung.

... "



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



- 3 -

Infolge einer Änderung der Arbeitszeit betrug das Bruttomontatsgehalt der Klägerin zuletzt 4.200,00 DM.

Von Ende Oktober 1994 bis 26. August 1997 befand sich die Klägerin im Erziehungsurlaub. Mit Schreiben vom 8. Dezember 1997 teilte die Beklagte der Klägerin u.a. folgendes mit:

"...

Bezugnehmend auf die Weihnachtsgratifikation teilen wir Ihnen mit, daß Sie während des Erziehungsurlaubs ab 1995 keinerlei Anspruch mehr auf diese Zahlung haben.

Begründung:

Während eines Erziehungsurlaubs ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Gehalt zu zahlen. Da die Weihnachtsgratifikation ein zusätzlich aufgespartes Arbeitsentgelt für geleistete Arbeit ist (gleichzusetzen mit einem 13. Gehalt, nicht mit einer Treueprämie), wird diese Zahlung auch bei Ein- bzw. Austritt während des Kalenderjahres entsprechend anteilig gekürzt und entfällt somit auch bei einem Arbeitsverhältnis, das "kraft Gesetzes" ruht.

Aufgrund Ihrer Position als Personalsachbearbeiterin und Gehaltsbuchhalterin in der M GmbH bis zum Beginn des Erziehungsurlaubs, wissen Sie ja selbst, daß dies auch in der Vergangenheit immer so abgewickelt wurde.

..."

Die Klägerin ist der Ansicht, ihr stehe auch während des Erziehungsurlaubs aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarung eine Weihnachtsgratifikation zu, weil die Beklagte die Zahlung einer solchen ohne jegliche Bedingung zugesagt habe.



- 4 -

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 4.200,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit 1. Januar 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie beruft sich darauf, daß die vertraglich vereinbarte Weihnachtsgratifikation reines Arbeitsentgelt darstelle und deshalb während des Erziehungsurlaubs der Klägerin nicht zu zahlen sei. Die im Anstellungsvertrag verwendete Bezeichnung "Weihnachtsgratifikation" schließe nicht aus, daß es sich bei dieser Leistung um ein arbeitsleistungsbezogenes Entgelt handele.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und im Urteil die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

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

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Ihr steht während ihres Erziehungsurlaubs die arbeitsvertraglich vereinbarte Weihnachtsgratifikation nicht zu.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im wesentlichen damit begründet, daß eine Auslegung des Anstellungsvertrages vom 19. Mai 1989 ergebe, daß es sich bei der vereinbarten Weihnachtsgratifikation um eine Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter handele. Da aber während des Erziehungsurlaubs der Klägerin die gegenseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, nämlich die Arbeits- und Vergütungspflicht suspendiert seien, bestehe für die Klägerin während ihres Erziehungsurlaubs kein Anspruch auf diese Sonderzahlung.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung zu folgen.

1. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht durch Auslegung des schriftlichen Anstellungsvertrages vom 19. Mai 1989 zu dem Ergebnis gelangt, daß es sich bei der in Ziffer II dieses Vertrages vereinbarten Weihnachtsgratifikation um eine Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter handelt.

a) Grundsätzlich ist die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung des Vertrages nur daraufhin nachzuprüfen, ob das Berufungsgericht gegen die Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB, gegen Gesetze der Logik oder gegen allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat. In das dem Revisionsgericht verschlossene Gebiet der Tatsachen gehört nämlich sowohl die Feststellung des inneren Willens der Parteien als auch die Feststellung der für die Auslegung bedeutsamen Begleitumstände. Dabei gehört zu den Tatsachen



auch die Ermittlung des Erklärungswertes einer Äußerung, da bei der richterlichen Vertragsauslegung die Feststellung des tatsächlichen Willens unter Berücksichtigung der Begleitumstände mit der Beurteilung des Erklärungswertes untrennbar zu einem einheitlichen Denkvorgang verwoben sind (ständige Rechtsprechung des BAG; vgl. BAG Urteil vom 17. Februar 1966 - 2 AZR 162/65 - AP Nr. 30 zu § 133 BGB).

b) Bei Zugrundelegung dieser Rechtsprechung ist die Auslegung des Anstellungsvertrages vom 19. Mai 1989 durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

aa) Eine Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter liegt dann vor, wenn diese sich als ein Vergütungsbestandteil darstellt, der in das vertragliche Austauschverhältnis von Vergütung und Arbeitsleistung (§ 611 Abs. 1 BGB) eingebunden ist und mit dem kein weiterer Zweck verfolgt wird als die Entlohnung tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung. Solche Sonderzahlungen werden als Vergütungsbestandteile in den jeweiligen Abrechnungsmonaten verdient, jedoch aufgespart und dann erst am vereinbarten Fälligkeitstermin ausbezahlt. Fehlt es bei einer solchen "arbeitsleistungsbezogenen" Sonderzahlung an einer Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, so entsteht kein Anspruch auf diese Sonderzahlung. Allerdings sind die "arbeitsleistungsbezogenen" Sonderleistungen mit reinem Entgeltcharakter auch in den Fällen zu gewähren, in denen die Arbeitsvergütung auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung fortzuzahlen ist, so zum Beispiel im Falle des Urlaubs, der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit oder des Mutterschutzes nach



§ 11 MuSchG (BAG Urteil vom 10. Mai 1995 - 10 AZR 648/94 - AP Nr. 174 zu § 611 BGB Gratifikation, m.w.N.).

bb) Bei der zwischen den Parteien arbeitsvertraglich vereinbarten Weihnachtsgratifikation handelt es sich um eine "arbeitsleistungsbezogene" Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter.

So liegt insbesondere das für solche Zahlungen typische Synallagma zur geleisteten Arbeit vor.

Voraussetzung dafür ist, daß sich eine Sonderzahlung ausschließlich als Vergütung für vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit im Sinne des § 611 Abs. 1 2. Halbsatz BGB darstellt und daß der Arbeitnehmer einen unwiderruflichen Rechtsanspruch auf die Sonderleistung erwirbt, wenn er die als Gegenleistung nach § 611 Abs. 1 1. Halbsatz BGB geschuldete Arbeitsleistung erbracht hat bzw. wenn er trotz Nichterbringung einen Vergütungsanspruch auf Grund gesetzlicher, tariflicher oder sonstiger Regelungen besitzt (BAG Urteil vom 10. Mai 1995, aaO). Dieses Synallagma zwischen der Sonderzahlung in Form einer Weihnachtsgratifikation und der geschuldeten Arbeitsleistung durch die Klägerin ist im Streifalle gegeben. Dies folgt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat - aus den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen.

So steht die Weihnachtsgratifikation im Gegensatz zu den in Ziffer II des Anstellungsvertrages genannten "sonstigen Zuwendungen" nicht unter dem Vorbehalt, daß es sich um eine "freiwillige und jederzeit widerrufliche" Leistung handelt, auf die "kein



Rechtsanspruch" besteht, wie es im Arbeitsvertrag für die "sonstigen Zuwendungen" geregelt ist. Damit hat die Klägerin bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen, d.h. bei Erbringung ihrer Arbeitsleistung oder bei Vorliegen der gesetzlichen Ausnahmetatbestände, die eine Vergütungspflicht auch ohne Arbeitsleistung vorsehen, einen unwiderruflichen vertraglichen Anspruch auf die jährliche Weihnachtsgratifikation. Dieser Anspruch entspricht demjenigen auf die vertraglich vereinbarte Arbeitsvergütung.

Daß mit der Weihnachtsgratifikation lediglich die geleistete Arbeit vergütet werden soll, geht auch daraus hervor, daß keine Rückzahlungsklausel für den Fall des Ausscheidens der Klägerin vor einem bestimmten Stichtag vereinbart worden ist. Eine solche Vereinbarung wäre ein Anhaltspunkt für die Annahme, daß mit der Weihnachtsgratifikation nicht nur geleistete Dienste abgegolten werden sollen, sondern daß der Arbeitnehmer auch zu künftiger Betriebstreue angehalten werden soll.

Da sich der Zweck einer Sonderzahlung nur aus den jeweils normierten Anspruchsvoraussetzungen ergibt (BAG Urteil vom 24. März 1993 - 10 AZR 160/92 - AP Nr. 152 zu § 611 BGB Gratifikation), läßt sich ein über die Vergütung für geleistete Arbeit hinausgehender Zweck der vereinbarten Weihnachtsgratifikation, wie zum Beispiel Honorierung der Betriebstreue, nicht erkennen.

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ergeben sich dafür aus den im Anstellungsvertrag normierten Anspruchsvoraussetzungen keine Anhaltspunkte. So ist insbesondere der Anspruch auf die Gratifikation nicht an eine bestimmte Beschäfti-



gungsdauer geknüpft oder daran, daß die Klägerin an einem bestimmten Stichtag im Arbeitsverhältnis gestanden haben muß.

Für eine Abhängigkeit der Weihnachtsgratifikation von der erbrachten Arbeitsleistung spricht auch, daß im Eintrittsjahr eines Arbeitnehmers gemäß der vertraglichen Vereinbarung für jeden Monat der Betriebszugehörigkeit 1/12 der Weihnachtsgratifikation gezahlt werden sollte. Auch die vom Landesarbeitsgericht festgestellte Tatsache, daß die Beklagte Arbeitnehmern, die im Laufe eines Kalenderjahres bei ihr ausgeschieden sind, für jeden Monat ihrer Beschäftigung 1/12 der Weihnachtsgratifikation gezahlt hat, ist ein Anhaltspunkt dafür, daß zumindest die Beklagte davon ausgegangen ist, die Weihnachtsgratifikation stelle ein zusätzliches, von der Arbeitsleistung abhängiges Entgelt dar, auf welches der einzelne Arbeitnehmer monatlich einen Anspruch in Höhe eines 1/12 eines Monatsgehaltes erwirbt.

cc) Daß die zu zahlende Sonderleistung im Anstellungsvertrag als Weihnachtsgratifikation bezeichnet worden ist, ändert nichts daran, daß es sich bei dieser um reines Arbeitsentgelt handelt.

Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht festgestellt hat, kann die Bezeichnung der Sonderzahlung als Weihnachtsgratifikation alleine kein ausschlaggebendes Merkmal dafür darstellen, was Sinn und Zweck der Sonderzahlung ist. Der Bezeichnung "Weihnachtsgeld" oder "Weihnachtsgratifikation" für eine Sonderzahlung kann vielmehr in erster Linie Bedeutung für die Bestimmung des Fälligkeitstermins für die Zahlung zukommen (BAG Urteil vom 30. März



1994 - 10 AZR 134/93 - AP Nr. 161 zu § 611 BGB Gratifikation). Ob ein "Weihnachtsgeld" aber dem Zweck dient, unabhängig von der erbrachten Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer eine Weihnachtsfreude zu bereiten oder einen Beitrag zu den vermehrten Ausgaben im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest zu leisten (vgl. BAG Urteil vom 30. März 1994, aaO) oder ob es sich bei einem "Weihnachtsgeld" um eine zusätzliche Vergütung für geleistete Arbeit handelt, ist eine Frage der Auslegung der Rechtsgrundlage, auf Grund derer der Anspruch auf das Weihnachtsgeld geltend gemacht wird (vgl. BAG Urteil vom 21. Dezember 1994 - 10 AZR 832/93 - n.v.).

2. Da die Auslegung der Vereinbarung zwischen den Parteien über die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation ergibt, daß es sich bei dieser um einen Teil der im Austauschverhältnis zur Arbeitsleistung stehenden Vergütung handelt, entsteht kein Anspruch auf diese Sonderzahlung für Zeiten, in denen sich die Klägerin im Erziehungsurlaub befindet.

a) Während des Erziehungsurlaubs sind die gegenseitigen Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis suspendiert. Für den Arbeitnehmer besteht damit keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung, während für den Arbeitgeber die Vergütungspflicht entfällt. Der Wegfall der Vergütungspflicht wegen Ruhens des Arbeitsverhältnisses im Erziehungsurlaub umfaßt dabei alle Vergütungsbestandteile, die im Austauschverhältnis zur ebenfalls suspendierten Arbeitsleistungspflicht stehen. Da die zwischen den Parteien vereinbarte Weihnachtsgratifikation zu diesen Vergütungsbestandteilen zählt, konnte ein Anspruch für das Jahr 1995, in dem sich die Klägerin



im Erziehungsurlaub befand, nicht entstehen (vgl. BAG Urteil vom 19. April 1995 - 10 AZR 49/94 - AP Nr. 173 zu § 611 BGB Gratifikation).

b) Dieses Ergebnis widerspricht auch nicht höherrangigem Recht. Der Senat hat dies in mehreren Entscheidungen festgestellt und im einzelnen begründet. So stellt die vertragliche Vereinbarung keinen Verstoß gegen Art. 119 EWG-Vertrag bzw. gegen Art. 3 GG auch unter Berücksichtigung des Umstandes dar, daß der Erziehungsurlaub ganz überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird. Der Senat hat dabei die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zugrunde gelegt, wonach eine geschlechtsspezifische Benachteiligung der Frauen dann zulässig ist, wenn ein wirkliches Bedürfnis für eine unterschiedliche Behandlung verschiedener Arbeitnehmergruppen besteht. Dabei ist der Senat von dem Rechtssatz ausgegangen, daß der Arbeitgeber grundsätzlich nur Lohn für erbrachte Arbeit schuldet, sofern nicht gesetzlich ausnahmsweise eine Lohnzahlungspflicht auch für Zeiten ohne Arbeitsleistung vorgesehen ist, wie z.B. im Falle der Arbeitsunfähigkeit. Ist der Arbeitgeber von der Pflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts befreit, weil das Arbeitsverhältnis wegen Erziehungsurlaubs ruht, verbieten daher weder Art. 119 EWG-Vertrag noch Art. 3 GG eine vertragliche oder tarifliche Bestimmung, die es dem Arbeitgeber erlaubt, auch zusätzliche Entgeltleistungen, wie z.B. Sonderzahlungen, für diese Zeiten ruhen zu lassen. Der Unterschied zwischen einem ruhenden und einem nicht ruhenden Arbeitsverhältnis ist so gewichtig, daß eine unterschiedliche Behandlung nicht nur beim eigentlichen Arbeitsentgelt, sondern auch bei der Gewährung zusätzlicher Leistungen zum Arbeitsentgelt gerechtfertigt ist.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Somit liegt eine verbotene Diskriminierung der Frauen auch dann nicht vor, wenn man davon ausgeht, daß auf Grund ihrer geschlechtsspezifischen Rolle Frauen weitaus häufiger als Männer Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, mit der Folge, daß ihre Arbeitsverhältnisse ruhen. Da die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmergruppen durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu tun haben, verstößt die streitgegenständliche Vereinbarung im Anstellungsvertrag nicht gegen Art. 119 EWG-Vertrag bzw. Art. 3 GG (vgl. BAG Urteil vom 24. Mai 1995 - 10 AZR 619/94 - AP Nr. 175 zu § 611 BGB Gratifikation, m.w.N.).

Nach alledem hat das Landesarbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen, so daß die Revision der Klägerin zurückzuweisen war.

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

Matthes

Hauck

Böck

v. Baumgarten

Wolf



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

