

Aktenzeichen: 10 AZR 536/90

Bundesarbeitsgericht 10. Senat Urteil vom 02. September 1992
- 10 AZR 536/90 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 15. Juni 1989
- 7 Ca 131/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 07. Juni 1990
- 13 Sa 108/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

13. Gehalt als Weihnachtsgeld bei Erziehungsurlaub

Gesetz:

BGB § 611 Gratifikation

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 536/90

13 Sa 108/89 Baden-Württemberg

Verkündet am
2. September 1992

Range-Streck,

Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. September 1992 durch den Vorsitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck sowie die ehrenamtlichen Richter Professor Dr. Hromadka und Grimm für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
7. Juni 1990 - 13 Sa 108/89 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Mannheim vom 15. Juni 1989
- 7 Ca 131/89 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.

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 darüber, ob der Klägerin für das Jahr
1988 ein Anspruch auf eine anteilige Weihnachtszuwendung zusteht.

Die Klägerin war seit dem 1. Juli 1981 als Angestellte gemäß
Dienstvertrag vom 7. Juli 1981 bei der Beklagten beschäftigt; ihr
Gehalt betrug zuletzt 2.908,12 DM brutto.

Am 10. Juni 1988 brachte die Klägerin ein Kind zur Welt. Sie
nahm nach dem Ende der Mutterschutzfrist ab dem 6. August 1988
bis zum Juni 1989 Erziehungsurlaub nach dem Bundeserziehungsgeld-
gesetz (BERzGG) in Anspruch. Danach endete das Arbeitsverhältnis
durch Kündigung der Klägerin.

Der Dienstvertrag vom 7. Juli 1981 enthält in § 3 u.a. fol-
gende Regelung hinsichtlich der Weihnachtszuwendung:

"Darüber hinaus zahlt die Kammer freiwillig und
ohne Anerkennung einer Rechtspflicht ein 13. Ge-
halt als Weihnachtszuwendung. Angestellte, die



nach dem 1.1. eines Kalenderjahres in den Dienst der Kammer getreten sind und deren Beschäftigungsverhältnis nicht vor dem 31.12. des gleichen Jahres endet, erhalten im ersten Beschäftigungsjahr für jeden Beschäftigungsmonat ein Zwölftel der Weihnachtswendigung."

Die Klägerin erhielt jährlich - wie alle anderen Mitarbeiter der Beklagten auch - ein 13. Gehalt als Weihnachtswendigung. Die Beklagte wies zumindest bis 1984 in einer Mitarbeiterinformation jeweils auf die Freiwilligkeit der Leistung hin.

In einem Schreiben der Beklagten an ihre Mitarbeiter vom 15. Dezember 1985 ist neben dem erneuten Hinweis auf die Freiwilligkeit der Leistung ausgeführt:

"Keine Wendigung erhält, wer vor dem 31.12.1985 aus dem Dienst der Kammer ausscheidet. Das gleiche gilt für Mitarbeiter, die unter Verletzung der Kündigungsfristen oder anderer Bedingungen des Arbeitsvertrages oder infolge fristloser Kündigung durch die Kammer vor dem 1.4.1986 aus den Diensten ausscheiden."

Zwischen den Parteien ist streitig, ob die Klägerin diese Mitteilung erhalten hat.

In den Jahren 1986 und 1987 war in den Informationen der Beklagten über die Zahlung der Weihnachtswendigung ein Hinweis auf die Freiwilligkeit nicht enthalten.

Im Jahr 1988 zahlte die Beklagte an ihre Mitarbeiter wiederum ein 13. Gehalt als Weihnachtswendigung. In der entsprechenden Mitteilung an die Mitarbeiter ist nunmehr u.a. ausgeführt:



"Keine Zuwendung erhalten Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub beantragt haben, und Arbeitnehmer, ..."

Die Beklagte zahlte für 1988 auch nach Aufforderung und Fristsetzung keine Weihnachtszuwendung an die Klägerin.

Mit ihrer am 13. April 1989 bei Gericht eingereichten Klage macht die Klägerin die Zahlung einer anteiligen Weihnachtszuwendung für die Zeit vom 1. Januar bis 5. August 1988 in der nicht streitigen Höhe von 1.696,40 DM brutto geltend.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe ein Anspruch auf die anteilige Weihnachtszuwendung zu. Da sie die Mitarbeiterinformation für 1985 nicht erhalten habe, habe sie einen Anspruch erworben, weil die Beklagte ihr die Weihnachtszuwendung dreimal vorbehaltlos gezahlt habe. Diesen Anspruch könne die Beklagte nicht rückwirkend beseitigen. Außerdem verstoße die Beklagte gegen Art. 3 GG, wenn sie die Zuwendung wegen des Erziehungsurlaubs nicht zahle.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.696,40 DM nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 21. März 1989 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie meint, die Klägerin habe keinen Anspruch auf die Weihnachtszuwendung. Es verstoße nicht gegen den Gleichheitsgrundsatz, wenn Mitarbeiter, die Erziehungsurlaub in Anspruch nähmen, keine Weihnachtszuwen-



dung erhalten. Ihre Regelung lasse eindeutig erkennen, daß vorrangig zukünftige Betriebstreue honoriert werden solle. Die Weihnachtszuwendung erhielten nur Arbeitnehmer, die zumindest bis zum 31. Dezember des maßgeblichen Jahres im Dienst der Beklagten stünden; ebenso bekämen solche Arbeitnehmer eine anteilige Weihnachtszuwendung, die im Laufe des Jahres bei der Beklagten eintreten, sofern ihr Arbeitsverhältnis nicht vor dem 31. Dezember des laufenden Jahres beendet werde. Auch Arbeitnehmer, die nach Beendigung des Erziehungsurlaubs die Arbeit wieder aufnahmen, erhielten die Weihnachtsgratifikation für das zurückliegende Jahr anteilig ausbezahlt. Arbeitnehmer, die im Laufe des Jahres altersbedingt ausgeschieden seien, erhielten keine Weihnachtszuwendung.

Es verstoße auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn das Ruhen des Arbeitsverhältnisses im Falle des Erziehungsurlaubs mit dem vorzeitigen Ausscheiden aus den Diensten der Beklagten gleichgesetzt werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Revision.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der vorinstanzlichen Entscheidungen und zur Abweisung der Klage.



I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, der Anspruch der Klägerin ergebe sich aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser sei dadurch verletzt, daß die Beklagte Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub beantragt haben, von der Weihnachtszuwendung ausnahm. Wegen der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub könne auch wegen des Normzwecks des Erziehungsurlaubs die Weihnachtszuwendung nicht gänzlich versagt werden. Der Erziehungsurlaub solle dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer die wirtschaftlich möglichst ungestörte und von der Erfüllung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen nicht beeinträchtigte Zuwendung für das Kleinkind ermöglichen. Mit diesem Normzweck sei es nicht vereinbaren, wenn die Klägerin wegen der Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs die Weihnachtszuwendung für das Jahr 1988 in vollem Umfang verlieren würde. Die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, daß eine Weihnachtszuwendung auch nicht erhalte, wer vor dem 31. Dezember des jeweiligen Jahres aus ihren Diensten ausscheide, und daß sie Arbeitnehmern, die nach Ablauf des Erziehungsurlaubs das Arbeitsverhältnis fortsetzten, die anteilige Weihnachtszuwendung für das Vorjahr zahle.

II. Diesen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts vermag der Senat nicht zu folgen.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung eines 13. Gehalts als Weihnachtszuwendung aus betrieblicher Übung oder § 3 des Dienstvertrages vom 7. Juli 1981 in Verbindung mit späteren Regelungen oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz.



1. Dabei ist dem Landesarbeitsgericht zunächst darin beizupflichten, daß die Klägerin den Anspruch nicht auf eine betriebliche Übung der Beklagten aufgrund dreimaliger vorbehaltloser Zahlung stützen kann. Unabhängig von der Frage einer späteren Änderung oder Beseitigung einer zunächst gegebenen betrieblichen Übung ist ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Weihnachtszuwendung infolge dreimaliger vorbehaltloser Zahlung der Beklagten nicht entstanden, da ein Freiwilligkeitsvorbehalt, der das Entstehen eines entsprechenden Anspruchs verhindert, bereits im Dienstvertrag vom 7. Juli 1981 enthalten ist. Im Dienstvertrag vom 7. Juli 1981 ist die Zahlung eines 13. Gehalts als "freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht" bezeichnet; damit konnte eine anspruchsbegründende betriebliche Übung auch dann nicht entstehen, wenn die Klägerin die Mitteilung der Beklagten vom 15. Dezember 1985 mit dem Hinweis auf die Freiwilligkeit der Leistung nicht erhalten hat.

2. Ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung der Weihnachtszuwendung 1988 ergibt sich auch nicht aus § 3 des Dienstvertrages vom 7. Juli 1981. Danach ist die Zahlung ausdrücklich als "freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht" zugesagt. Ohne Hinzutreten weiterer Umstände, wie z.B. konkreter Zusagen für das laufende Jahr in entsprechenden Mitteilungen der Beklagten an ihre Mitarbeiter, schließt dies einen Anspruch der Klägerin aus. Daraus folgt auch, daß die Klägerin im Zeitpunkt des Beginns ihres Erziehungsurlaubs am 6. August 1988 mangels Vorliegen solcher weiterer Umstände noch keinen Anspruch auf ein 13. Gehalt als Weihnachtszuwendung hatte.



3. Die Beklagte verstieß auch nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, als sie 1988 ihren Mitarbeitern erneut eine Weihnachtszuwendung gewährte, die Klägerin aber davon ausnahm. In der Mitteilung vom 16. November 1988 hat die Beklagte den Anspruch auf die Zahlung eines 13. Gehalts als Weihnachtszuwendung neu geregelt. Sie hat Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub beantragt haben, von der Zuwendung ausgenommen. Diese Regelung ist wirksam und hat zur Folge, daß der Klägerin ein Anspruch auf Zahlung der Weihnachtszuwendung für 1988 nicht zusteht, weil sie die Voraussetzung nicht erfüllt.

a) Die Beklagte hat in rechtlich nicht zu beanstandender Weise geregelt, daß Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub beantragt haben, keine Zuwendung erhalten. Da die Beklagte aufgrund des Freiwilligkeitsvorbehalts in § 3 des Dienstvertrages vom 7. Juli 1981 für das Jahr 1988 zur Zahlung eines 13. Gehaltes als Weihnachtszuwendung nicht verpflichtet war, konnte sie bis zur Zahlung bzw. bis zur Information der Mitarbeiter über die Zahlung darüber entscheiden, ob die Zuwendung 1988 überhaupt erfolgen und unter welchen Voraussetzungen sie stehen sollte.

Dem steht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Juni 1975 (- 5 AZR 412/74 - AP Nr. 86 zu § 611 BGB Gratifikation) nicht entgegen: Aufgrund des Freiwilligkeitsvorbehalts beschränkt sich der vertragliche Anspruch auf Gratifikationszahlung auf das Jahr der freiwilligen Zusage; der Arbeitgeber kann sich von Jahr zu Jahr neu überlegen, ob überhaupt und unter welchen Voraussetzungen er eine Gratifikation zahlen will.



Im vorliegenden Fall hat die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 16. November 1988 wirksam eine weitere Anspruchsvoraussetzung für die Weihnachtsgeldzahlung 1988 aufgestellt, indem sie die Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub beantragt haben, von der Zuwendung ausgenommen hat.

b) Mit einer freiwilligen Sonderzahlung können verschiedene Zwecke verfolgt werden (BAG Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - AP Nr. 137 zu § 611 BGB Gratifikation, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Sie kann eine zusätzliche Vergütung für die im Bezugsjahr geleistete Arbeit, Entgelt für die in der Vergangenheit erbrachte Betriebstreue oder ein Anreiz für zukünftige Betriebstreue sein, wobei diese Zwecke einzeln oder auch gemeinsam einer Sonderzahlung zugrundeliegen können.

Die Zahlung des 13. Gehalts als Weihnachtswendung durch die Beklagte will zumindest auch zukünftige Betriebstreue honorieren. Dies folgt insbesondere aus der Regelung, daß keine Zuwendung erhält, wer vor dem 31. Dezember des laufenden Jahres oder unter bestimmten Umständen vor dem 1. April des Folgejahres ausscheidet. Daß die Beklagte an Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub beantragt haben, nach dessen Ablauf aber das Arbeitsverhältnis fortsetzen, die Weihnachtswendung anteilig nachzahlt, zeigt ebenfalls den Zweck der Leistung, zukünftige Betriebstreue zu belohnen.

Dient die Zahlung der Weihnachtswendung auch der Honorierung zukünftiger Betriebstreue, so kann nach der Rechtsprechung



des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 25. April 1991 - 6 AZR 532/89 - AP, aaO) der Anspruch davon abhängig gemacht werden, daß der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraums im Arbeitsverhältnis steht oder daß das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Versprechens oder der Auszahlung der Gratifikation nicht gekündigt ist.

c) Gleiches muß für den Fall gelten, daß das Arbeitsverhältnis wegen des Erziehungsurlaubs ruht. Die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub nach dem BErzGG führt zwar nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, es ruhen lediglich die beiderseitigen Hauptpflichten (BAG Urteil vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 156/89 - BAGE 66, 169 = AP Nr. 135 zu § 611 BGB Gratifikation). In einer Vielzahl von Fällen wird jedoch das Arbeitsverhältnis im Anschluß an den Erziehungsurlaub nicht fortgesetzt. Von daher ist es gerechtfertigt, Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen - jedenfalls zunächst -, wie Arbeitnehmer zu behandeln, die ihr Arbeitsverhältnis beenden, und ihnen die Gratifikation dann zu gewähren, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem Erziehungsurlaub fortgesetzt wird. Auch darin liegt ein Anreiz, künftige Betriebs-treue zu zeigen, deren Honorierung gerade Zweck der Gratifikation ist. Eine Differenzierung zwischen einem Arbeitsverhältnis, das tatsächlich unter Erfüllung der beiderseitigen Hauptpflichten vollzogen wird, und einem Arbeitsverhältnis, dessen Hauptpflichten ruhen, ist - unter Berücksichtigung des vom Arbeitgeber mit der Sonderzuwendung verfolgten Zwecks - daher nicht sachwidrig oder willkürlich (BAGE 33, 57; 45, 76 = AP Nr. 44 und 67 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Die sich aus diesen Voraussetzungen ergebenden Folgen, daß Arbeitnehmer vom Bezug der Sonderleistung aus-



genommen werden, rechtfertigen sich aus der Unterschiedlichkeit der Sachverhalte; Ungleiches wird seiner Eigenart nach zu Recht ungleich behandelt. Der Arbeitgeber, der eine Gratifikation zahlt, die zukünftige Betriebstreue honorieren soll, verletzt den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht, wenn er Arbeitnehmer vom Bezug ausnimmt, deren Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Versprechens oder der Auszahlung der Gratifikation wegen Erziehungsurlaubs ruht.

Die Regelung der Beklagten, Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub beantragt haben, vom Anspruch auf die Zuwendung auszunehmen, verstößt weder gegen Art. 6 Abs. 4 GG noch gegen § 15 Abs. 3 BErzGG oder § 612 a BGB. Der vom Arbeitgeber bestimmte Zweck der Sonderzahlung und die sich daraus ergebende Rechtsfolge des Ausschlusses einzelner Arbeitnehmer von der Zahlung berührt weder das Grundrecht der Mutter auf Schutz und Fürsorge der Gemeinschaft noch wird die Klägerin benachteiligt. Der Anspruch des Erziehungsgeldberechtigten auf den Erziehungsurlaub wird weder unmittelbar noch mittelbar ausgeschlossen oder beschränkt (BAGE 66, 169, 176, 177 = AP, aaO, zu II 3 der Gründe). Eine Schlechterstellung der Klägerin gegenüber Arbeitnehmern, die keinen Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, ist im Hinblick auf den von der Beklagten mit der Zahlung der Weihnachtswendung verfolgten Zweck der Honorierung zukünftiger Betriebstreue nicht festzustellen, da die Klägerin aufgrund ihrer eigenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit nach Ablauf des Erziehungsurlaubs die Voraussetzung zukünftiger Betriebstreue nicht erfüllt. Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 9. Juni 1988 - 8 AZR 55/86 - ZTR 1989, 154) es auch für zulässig gehalten.

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



ten, daß eine tarifliche Regelung Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs gekündigt haben, von der Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes ausnimmt. Eine derartige Regelung verstoße nicht gegen zwingende Schutzbestimmungen des MuSchG; gegen eine solche Regelung in einem Tarifvertrag bestünden keine Bedenken. Gleiches muß für eine einzelvertragliche Regelung gelten. Damit steht - entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts - auch der Normzweck des BErzGG der Regelung der Beklagten nicht entgegen, die Arbeitnehmer, die Erziehungsurlaub beantragt haben, von der Zuwendung ausnimmt.

Nach allem hat die Klägerin keinen Anspruch auf die Zahlung des 13. Gehalts als Weihnachtsgeld für das Jahr 1988, da sie ab 6. August 1988 Erziehungsurlaub genommen hat und ihr Arbeitsverhältnis anschließend aufgrund eigener Kündigung endete. Die Klage war daher abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO; als unterlegene Partei trägt die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits.

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Dr. Hromádka

Grimm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)