

BAG

10.12.2008

10 AZR 15/08

Kein anteiliger Weihnachtsgeldanspruch bei vorzeitigem Ausscheiden im Anspruchsjahr - Vertragsauslegung

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 24. September 2007 - 14 Sa 539/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch über einen Anspruch auf anteiliges Weihnachtsgeld für das Jahr 2006.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1. März 1999 als Diplomgeograf beschäftigt. Zum Weihnachtsgeldanspruch heißt es in § 6 des Arbeitsvertrags:

"Als freiwillige Leistung - ohne jeden Rechtsanspruch - wird in Abhängigkeit von der Geschäftslage und der persönlichen Leistung im November festgelegt, ob und in welcher Höhe Herr K ein Weihnachtsgeld gezahlt wird. Auch bei wiederholter Zahlung besteht hierauf kein Rechtsanspruch.

Herr K verpflichtet sich, das Weihnachtsgeld unverzüglich zurückzuzahlen, falls sein Anstellungsverhältnis mit F vor dem 01. April eines folgenden Jahres durch eigene Kündigung oder durch Kündigung von F aus Gründen, die in Ihrer Person liegen, beendet wird."

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt wegen Arbeitsmangel mit Schreiben vom 25. Juli 2006 mit Wirkung zum 30. September 2006. Auf die hiergegen vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage einigten sich die Parteien auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2006 sowie die Zahlung einer Abfindung. Im November 2006 zahlte die Beklagte an die bei ihr verbliebenen Mitarbeiter ein Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Bruttomonatsverdienstes. Mit der Klage begehrt der Kläger die Zahlung eines anteiligen Weihnachtsgeldes iHv. 9/12 eines halben Bruttomonatsgehalts.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen des § 6 des Arbeitsvertrags seien erfüllt. Diese verlangten für die Zahlung des Weihnachtsgeldes nur die Kriterien Geschäftserfolg und persönliche Leistung. § 6 Abs. 1 des Arbeitsvertrags könne nicht dahingehend ausgelegt werden, dass das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstag ungekündigt bestehen müsse. Vielmehr sei lediglich anhand der dort genannten Kriterien seitens der Beklagten eine Entscheidung zu treffen. Zweifel bei der Auslegung gingen gem. § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten der Beklagten. Die Auslegung der Rückzahlungsklausel ergebe, dass die Beklagte mit der Gewährung eines Weihnachtsgeldes nicht allgemein künftige Betriebstreue über den 31. März des Folgejahres hinaus belohnen wollte, sondern den Kläger lediglich dann nicht mehr für seinen Beitrag zu einer guten Geschäftslage der Beklagten und für seine persönlichen Leistungen zusätzlich belohnen wollte, wenn das Arbeitsverhältnis aus von der Beklagten nicht zu vertretenden Gründen endete. Da die Rückzahlungsklausel nicht auf die Höhe des Weihnachtsgeldes abstelle, sei sie gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Jedenfalls habe der Kläger Anspruch auf eine anteilige Weihnachtsvergütung aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.233,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Zustellung der Klage zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, dass § 6 des Arbeitsvertrags voraussetze, dass das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch bestehe. In der Bezeichnung "Weihnachtsgeld" komme eine besondere Zweckbestimmung zum Ausdruck. Es solle ein Beitrag zu den vermehrten Ausgaben im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest geleistet werden. Gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB habe sie nicht verstoßen; auch nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Der Mischcharakter der Zahlung rechtfertige die unterschiedliche Behandlung von ausgeschiedenen und dem Betrieb noch zugehörigen Arbeitnehmern.

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 anteiliges Weihnachtsgeld für das Jahr 2006 weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, dass die Auslegung von § 6 des Arbeitsvertrags ergibt, dass der Kläger zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Weihnachtsgeldes noch dem Betrieb hätte zugehörig sein müssen, um den Anspruch auszulösen.

1. Der vereinbarte Freiwilligkeitsvorbehalt hindert den Anspruch grundsätzlich nicht. Da die Beklagte an alle Mitarbeiter, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllten, das Weihnachtsgeld ausgezahlt hat, hätte auch der Kläger Anspruch darauf, wenn für ihn ebenfalls die Anspruchsvoraussetzungen zuträfen. Dies folgt aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der dem Arbeitgeber eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage verbietet (BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - BAGE 111, 8).

2. Es kann unterstellt werden, dass es sich bei der Regelung des § 6 des Arbeitsvertrags um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB handelt und diese Regelung daher der Kontrolle der §§ 305 ff. BGB unterliegt.

3. Die Formulierung verstößt aber nicht gegen § 305c Abs. 2 BGB oder gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Der Wortlaut der in § 6 getroffenen Abrede ist eindeutig. Er schließt den Rechtsanspruch des Klägers auf ein Weihnachtsgeld aus, wenn er vor dem November des Anspruchsjahres nicht mehr dem Betrieb der Beklagten zugehörig ist. Diese Regelung ist weder unklar noch widersprüchlich (vgl. BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26).

Mit der Formulierung, dass im November festgelegt werde, ob und in welcher Höhe ein Weihnachtsgeld gezahlt wird, hat die Beklagte unmissverständlich ausgedrückt, dass sie erst zu diesem Zeitpunkt "in Abhängigkeit von der Geschäftslage und der persönlichen Leistung" entscheiden will, ob sie ein Weihnachtsgeld zahlen möchte. Erst zu diesem Zeitpunkt kann der Anspruch entstehen. Der Kläger war hingegen schon am 30. September 2006 ausgeschieden, so dass für ihn weder die Geschäftslage im November eine Rolle spielte, noch seine persönliche Leistung zu diesem Zeitpunkt überhaupt noch feststellbar war.

Auch aus der Bezeichnung "Weihnachtsgeld" folgt unmissverständlich, dass das Arbeitsverhältnis zum Weihnachtsfest bzw. mindestens zum Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs im November 2006 noch bestehen muss. Die Zahlung eines Weihnachtsgeldes soll in der Regel zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen des Arbeitnehmers beitragen und seine in der Vergangenheit geleisteten Dienste zusätzlich honorieren (BAG 23. Mai 2007 - 10

AZR 363/06 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 24; 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04 - BAGE 116, 136) .

Entgegen der Ansicht des Klägers sind keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass das Weihnachtsgeld anteilig pro Monat geleisteter Tätigkeit im Kalenderjahr zu zahlen wäre. Zum einen ist dies nicht ausdrücklich vereinbart, wie es häufig der Fall ist, wenn sich die Zahlung als reiner Vergütungsbestandteil darstellt, der in das vertragliche Austauschverhältnis von Vergütung und Arbeitsleistung eingebunden ist und mit dem kein weiterer Zweck verfolgt wird als die Entlohnung tatsächlich erbrachter Arbeitsleistung (vgl. BAG 22. Oktober 1997 - 10 AZR 44/97 -) . Solche Sonderzahlungen werden als Vergütungsbestandteile in den jeweiligen Abrechnungsmonaten verdient, jedoch aufgespart und dann erst am vereinbarten Fälligkeitstermin ausgezahlt. Selbst wenn angenommen werden müsste, dass das Weihnachtsgeld die geleisteten Dienste in der Vergangenheit anerkennen und diese zusätzlich vergüten will, zwingt dies nicht zu der Annahme, dass das Weihnachtsgeld im Eintritts- und Austrittsjahr anteilig zu zahlen ist (vgl. BAG 24. Oktober 1990 - 6 AZR 341/89 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Glasindustrie Nr. 2 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 80) .

Auf die möglicherweise unwirksame Rückzahlungsklausel für den Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor dem 1. April des Folgejahres kommt es daher nicht an. Selbst wenn aus einer unwirksamen Rückzahlungsklausel zu folgern wäre, dass dann auch der damit verfolgte Zweck, nämlich die Honorierung von Betriebstreue bis zum 1. April des Folgejahres, nicht mehr anzuerkennen wäre, kann aus der zuvor stehenden Klausel nicht gefolgert werden, dass hieraus ein anteiliger Anspruch entstünde.