

Weihnachtsgeld kann es auch zu Ostern geben

Ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld vereinbart, ohne dass dafür Zahlungsmodalitäten vorgesehen sind, so muss das Arbeitsverhältnis nicht zwangsläufig zu Weihnachten noch bestehen. Es kann sich auch um eine reine Fälligkeitsbestimmung handeln — sodass im Jahr des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ein der Arbeitsleistung entsprechender anteiliger Anspruch entsteht.

Quelle: Wolfgang Büser

**Anspruch auf Weihnachtsgeld bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Weihnachten;
Zweckbestimmung einer Sonderzahlung aufgrund der tatsächlichen und rechtlichen
Voraussetzungen; Indizwirkung der Bezeichnung als "Sonderzahlung"**

Gericht: BAG

Datum: 21.05.2003

Aktenzeichen: 10 AZR 408/02

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 13687

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Münster 1 Ca 265/01 vom 26.06.2001

ArbG Münster - 26.06.2001 - AZ: 1 Ca 265/01

LAG Hamm - 18.04.2002 - AZ: 8 Sa 1164/01

Rechtsgrundlage:

§ 611 BGB

Fundstellen:

ArbRB 2003, 262 (Volltext mit amtl. LS)

ARST 2003, 277-278

EzA-SD 16/2003, 5-6

FA 2003, 347 (Volltext mit amtl. LS)

FAr 2003, 347

JR 2003, 527-528 (Volltext mit amtl. LS)

NZA 2004, 456 (red. Leitsatz)

SAE 2004, 79

StuB 2003, 1148

Redaktioneller Leitsatz:

1. Ein vertraglich vereinbartes Weihnachtsgeld kann ein an keine besonderen Anspruchsvoraussetzungen geknüpftes und laufend verdientes Arbeitsentgelt sein, sodass bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein anteiliger Anspruch entsteht. Maßgeblich sind jeweils die individuellen vertraglichen Absprachen.
2. Sind weitere Voraussetzungen für das Entstehen eines Anspruchs auf eine Sonderzahlung nicht vereinbart, spricht dies dafür, dass die Sonderzahlung ausschließlich als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet wird und nicht von weiteren Anspruchsvoraussetzungen abhängig ist.

In dem Rechtsstreitverfahren
hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 2003
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier,
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie
den ehrenamtlichen Richter Staedtler und
die ehrenamtliche Richterin Tirre
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. April 2002 - 8 Sa 1164/01 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin für das Jahr 2000 ein anteiliges Weihnachtsgeld zusteht.
- 2 Die Klägerin war vom 1. Mai 1999 bis zum 30. September 2000 für die Beklagte als Steuerfachangestellte tätig. Ihr Bruttomonatsentgelt betrug zuletzt 3.500,00 DM. Der Arbeitsvertrag regelt in § 3 Folgendes:

"Frau Lobemeier bezieht ein nachträglich zahlbares Bruttogehalt von DM 2.800,00

Urlaubsgeld in Höhe von 25% der jeweiligen Bruttovereinbarung und Weihnachtsgeld in Höhe von 75 v.H. werden vom Arbeitgeber gewährt.

Die Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte und die durchgeführten betrieblichen Fahrten werden mit dem jeweiligen geltenden lohnsteuerrechtlichen Pauschalsatz erstattet.

Der Arbeitgeber übernimmt die vermögenswirksamen Leistungen.

Die Zeit bis zum 01.08.1999 wird als Probezeit vereinbart."

- 3 Die Klägerin erhielt im Eintrittsjahr 1999 ein anteiliges Weihnachtsgeld. Mit der Klage nimmt sie die Beklagte auf Zahlung von 9/12 des vertraglich vereinbarten Weihnachtsgeldes für das Austrittsjahr 2000 in Anspruch. Sie meint, diese Gratifikation sei als zusätzliche Vergütung für die geleistete Arbeit im Bezugszeitraum anzusehen, da sie an keine weiteren Anspruchsvoraussetzungen

geknüpft und in unmittelbarem Zusammenhang mit dem monatlichen Bruttogehalt vereinbart worden sei. Auch der Zusammenhang mit dem gleichzeitig zugesagten Urlaubsgeld in Höhe von 25 % des Bruttomonatsverdienstes zeige, dass tatsächlich insgesamt ein volles 13. Monatsgehalt vereinbart worden sei.

- 4 Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.006,61 Euro (= 1.968,75 DM) nebst 4 % Zinsen seit dem 22. Februar 2001 zu zahlen.
- 5 Die Beklagte begründet ihren Klageabweisungsantrag damit, dass es sich bei dem zugesagten Weihnachtsgeld um eine Gratifikation mit Mischcharakter handele, mit der nicht nur geleistete Arbeit, sondern auch Betriebstreue honoriert werden solle. Sie setze den Bestand des Arbeitsverhältnisses zu Weihnachten voraus. Dies ergebe sich nach allgemeinem Sprachgebrauch und verbreitetem Verständnis im Arbeitsleben bereits aus dem Begriff "*Weihnachtsgeld*" im Gegensatz zu einer Bezeichnung der Sonderzuwendung als "*13. Monatsgehalt*" oder als "*Jahressonderleistung*". Da die Klägerin zu Weihnachten bereits ausgeschieden gewesen sei, habe sie auch keinen anteiligen Anspruch.
- 6 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, während die Klägerin die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

- 7 Die Revision der Beklagten ist unbegründet.
- 8 I.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts spricht das Fehlen besonderer Anspruchsvoraussetzungen in § 3 des Arbeitsvertrages für den Rechtscharakter der versprochenen Leistung als reines Arbeitsentgelt. Zumindest Indizwirkung komme auch dem systematischen Aufbau der Vertragsbedingungen - Regelung des Weihnachtsgeldes im Zusammenhang mit dem Bruttogehalt - sowie der anteiligen Zahlung im Eintrittsjahr zu. Ein einheitlicher Sprachgebrauch sei auf der Grundlage eingeholter Auskünfte bei der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände NRW und des Landesbezirks des DGB NRW nicht festzustellen. Allein das Festhalten am historischen Begriff "*Weihnachtsgeld*" bringe für den Erklärungsempfänger nicht erkennbar den Willen zum Ausdruck, die versprochene Leistung mit einer besonderen Leistungsbestimmung zu versehen. Mangels abweichender vertraglicher Vereinbarung sei bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Laufe eines Kalenderjahres deshalb eine anteilige Leistung zu erbringen.
- 9 II.

Diese Auffassung hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Die Klägerin hat aus § 611 BGB iVm. § 3 des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages einen der Höhe nach unstreitigen Anspruch auf 9/12 des zugesagten Weihnachtsgeldes.
- 10 In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise ist das Landesarbeitsgericht durch Auslegung von § 3 des Arbeitsvertrages zu dem Ergebnis gekommen, dass es sich bei dem vertraglich vereinbarten Weihnachtsgeld um ein an keine besonderen Anspruchsvoraussetzungen geknüpftes und laufend verdientes Arbeitsentgelt handelt, sodass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2000 ein anteiliger Anspruch entsteht.
- 11 1.

Die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen ist nach ständiger Rechtsprechung in der Revisionsinstanz nur daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen gesetzliche Auslegungsregeln, anerkannte Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften verstößt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist (BAG 22. September 1992 - 1 AZR 235/90 -BAGE 71, 164, 171 [BAG 09.09.1992 - 5 AZR 236/92] ; 21. März 2001 - 10 AZR 28/00 - BAGE 97, 211).

12 2.

Solche durchgreifenden Angriffe hat die Beklagte nicht dargetan. Sie zeigt Rechtsfehler der Auslegung nicht auf, sondern macht lediglich geltend, dass die vertragliche Vereinbarung anders ausgelegt werden müsse.

13 a)

Das Landesarbeitsgericht hat bei der Auslegung des § 3 des Arbeitsvertrages nicht die zu §§ 133 , 157 BGB entwickelten Grundsätze verletzt. Danach sind, ausgehend vom Vertragswortlaut, empfangsbedürftige Willenserklärungen grundsätzlich so auszulegen, wie sie der Erklärungsempfänger nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen muss. Dabei dürfen nur solche Umstände berücksichtigt werden, die für den Erklärungsempfänger erkennbar sind. Auf seinen Horizont und seine Verständnismöglichkeiten ist abzustellen. Das Gericht hat sodann alle Begleitumstände zu würdigen, die dafür von Bedeutung sind, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie der Empfänger der Erklärung diese verstanden hat oder hat verstehen müssen. Die Orientierung an Treu und Glauben bei der Vertragsauslegung bedeutet, dass im Zweifel ein Auslegungsergebnis anzustreben ist, das die berechtigten Belange beider Parteien angemessen berücksichtigt und mit den Anforderungen des redlichen Verkehrs im Einklang steht.

14 b)

Die Auslegung durch das Landesarbeitsgericht ist rechtlich möglich und beruht auf den dargelegten Auslegungsregeln und -grundsätzen.

15 aa)

Der Wortlaut des Begriffs "*Weihnachtsgeld*" ist nicht eindeutig. Einen feststehenden Bedeutungsgehalt hat das Landesarbeitsgericht - auch nach Einholung von "*Auskünften*" zu seiner Wortbedeutung - nicht feststellen können. In der Verwendung des Begriffes kommt jedenfalls zum Ausdruck, dass die Leistung im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest steht. Die Bezeichnung allein ohne konkretisierende Vertragsbestimmungen bringt für den Erklärungsempfänger aber nicht ausreichend erkennbar zum Ausdruck, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt notwendige Voraussetzung für einen Anspruch sein soll. Zwar kann die Zusage der Zahlung eines "*Weihnachtsgeldes*" auch dahin verstanden werden, dass ein Anspruch auf dieses Weihnachtsgeld nur gegeben sein soll, wenn das Arbeitsverhältnis zu Weihnachten noch besteht (BAG 30. März 1994 - 10 AZR 134/93 - AP BGB §611 Gratifikation Nr. 161 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 109). Maßgeblich sind aber jeweils die individuellen vertraglichen Absprachen, die das Landesarbeitsgericht auch gewürdigt und aus denen es geschlossen hat, dass die rätierlich als Anspruch entstehende Leistung jeweils erst zu Weihnachten fällig wurde.

16 bb)

Das Landesarbeitsgericht hat die Auslegung der vertraglichen Bestimmung weiterhin in nicht zu beanstandender Weise am Zweck der Leistung orientiert.

17 Die Zweckbestimmung einer Sonderzahlung ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht

wird (BAG 16. März 1994 - 10 AZR 669/92 - BAGE 76, 134). Die Bezeichnung ist nicht maßgeblich. Sie kann allenfalls als ein zusätzliches Indiz, nicht jedoch als ausschlaggebendes oder gar alleiniges Merkmal für einen bestimmten Zweck herangezogen werden (BAG 13. Juni 1991 - 6 AZR 421/89 - EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 86; 23. Februar 1983 - 5 AZR 538/80 - DB 1983, 1662).

18 Das Landesarbeitsgericht hat mit Recht darauf abgestellt, dass der Anspruch auf Weihnachtsgeld in § 3 des Arbeitsvertrages weder eine bestimmte Wartezeit noch den (ungekündigten) Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt voraussetzt. Auch eine Rückzahlungsklausel ist nicht vereinbart. Sind weitere Voraussetzungen für das Entstehen eines Anspruchs auf eine Sonderzahlung nicht vereinbart, spricht dies dafür, dass die Sonderzahlung ausschließlich als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet wird und nicht von weiteren Anspruchsvoraussetzungen abhängig ist (BAG 19. April 1995 - 10 AZR 49/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 173 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 126; 8. November 1978 - 5 AZR 358/77 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 100).

19 cc)

Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin zutreffend die systematische Stellung der Vereinbarung des Weihnachtsgeldes im unmittelbaren Anschluss an die Bestimmung der monatlichen Vergütung in § 3 des Arbeitsvertrages gewürdigt. Im Gegensatz zu dem der Senatsentscheidung vom 30. März 1994 (- 10 AZR 134/93 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 161 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 109) zu Grunde liegenden Sachverhalt, in dem, abgesetzt von der Vergütungsvereinbarung, das Weihnachtsgeld in einer Sonderbestimmung geregelt war, spricht der systematische Zusammenhang mit der Vergütungsregelung - ähnlich wie bei der vertraglichen Abrede, die der Senatsentscheidung vom 21. Dezember 1994 zu Grunde liegt (-10 AZR 832/93 - EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 119) - dagegen, dass Voraussetzung eines Anspruchs das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag ist.

20 Schließlich spricht für den ausschließlichen Gegenleistungscharakter des Weihnachtsgeldes, dass die Beklagte auch im Eintrittsjahr das Weihnachtsgeld nur anteilig gezahlt hat. Wäre die Abrede so zu verstehen, dass der Bestand des Arbeitsverhältnisses zu Weihnachten - mangels anderer Voraussetzungen - alleinige Anspruchsvoraussetzung wäre, hätte es nahe gelegen, im Eintrittsjahr die volle Leistung zu gewähren. Das Verhalten der Beklagten deutet demgegenüber darauf hin, dass auch sie zumindest im Jahr 1999 den Vertrag so verstanden hat, dass das "*Weihnachtsgeld*" anteilig durch Arbeitsleistung verdient wurde.

21 3.

Nachdem die Klägerin ihren Zinsanspruch auf die Zeit nach dem 22. Februar 2001, dem auf die Zustellung der Klage folgenden Tag, beschränkt hat, ist dieser nach § 291 BGB begründet (vgl. BAG 30. Oktober 2001 - 1 AZR 68/01 -).

22 III.

Die Beklagte hat die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).

Verkündet am 21. Mai 2003.

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.