

Weihnachtsgeld: Für freiwillige Zahlung darf ein Stichtag festgelegt werden

Arbeitgeber sind berechtigt, freiwillige Sonderzahlungen (hier ein Weihnachtsgeld betreffend) davon abhängig zu machen, dass das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Stichtag hinaus fortbesteht. Ist dies wegen des Ablaufs eines befristeten Arbeitsvertrages nicht der Fall, so kann der Arbeitnehmer die Gratifikation nicht verlangen. (Hier argumentierte der Mitarbeiter, dass es nicht einsehbar sei, dass Kollegen, die im Laufe des Jahres ihre Arbeit aufgenommen hätten, einen Teilanspruch haben könnten, diejenigen — wie er —, die aber im Laufe des Jahres ausscheiden, nicht. Das BAG folgte dem nicht.)

Quelle: Wolfgang Büser

Anspruch auf Gewährung einer freiwilligen Weihnachtsgratifikation in Folge einer Gesamtzusage des Arbeitgebers; Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus als Voraussetzung für die Zahlung der Weihnachtsgratifikation; Berücksichtigung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beim Ausschluss von bestimmten Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen von einer Leistung des Arbeitgebers; Verbot einer sachfremden Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage; Ermittlung des Zwecks einer Sonderzahlung; Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages; Anspruch auf Sonderzahlung nach § 10 Manteltarifvertrag des Genossenschaftlichen Großhandels und Außenhandels für das Land Niedersachsen und teilweise auch für das Land Bremen (MTV)

Gericht: BAG

Datum: 23.05.2007

Aktenzeichen: 10 AZR 363/06

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2007, 33654

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Minden - 26.08.2005 - AZ: 2 Ca 146/05

LAG Hamm - 19.01.2006 - AZ: 15 Sa 1946/05

Rechtsgrundlagen:

§ 10 Manteltarifvertrag des Genossenschaftlichen Großhandels und Außenhandels für das Land Niedersachsen und teilweise auch für das Land Bremen (MTV)

§ 133 BGB

§ 157 BGB

Fundstellen:

AuR 2007, 325 (amtl. Leitsatz)

AUR 2007, 325 (amtl. Leitsatz)

BB 2007, 1904 (amtl. Leitsatz)

EzA-SD 16/2007, 15

NZA 2007, 1015 (red. Leitsatz)

Redaktioneller Leitsatz:

1. Ein Arbeitgeber kann in einer Gesamtzusage über die Zahlung einer freiwilligen Weihnachtsgratifikation die Bedingung stellen, dass nur diejenigen Arbeitnehmer die freiwillige Weihnachtsgratifikation erhalten, die über das betreffende Jahr hinaus beschäftigt sind. Steht einem Arbeitnehmer danach kein solcher Anspruch zu, weil sein Beschäftigungsverhältnis vor Jahresende endet, verstößt das nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.
2. Hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf tarifliche Sonderzahlung nach dem maßgeblichen Manteltarifvertrag, gilt er als erfüllt, wenn der Arbeitgeber in dem betreffenden Jahr eine Ergebnisgratifikation gezahlt hat.

In dem Rechtsstreit
hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2007
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag,
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie
den ehrenamtlichen Richter Schaeff und
die ehrenamtliche Richterin Alex
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Januar 2006 - 15 Sa 1946/05 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über eine Sonderzahlung.
- 2 Der Kläger war seit dem 1. Dezember 2002 als Kraftfahrer bei der Beklagten zu einem monatlichen Entgelt von zuletzt 2.047,00 Euro beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund einer vereinbarten Befristung zum 30. November 2004. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien war der Manteltarifvertrag des Genossenschaftlichen Groß- und Außenhandels für das Land Niedersachsen und teilweise auch für das Land Bremen - nachfolgend: MTV - anwendbar, der am 1. Januar 2003 in Kraft trat.

- 3 In dessen § 10 heißt es:

"Sonderzahlung

1.
Jeder Arbeitnehmer und Auszubildende erhält nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten eine Sonderzahlung zusätzlich zum Gehalt/Lohn bzw. zur Ausbildungsvergütung nach Maßgabe folgender Bestimmungen:

2.
Die Sonderzahlung beträgt 2003 - 2005 je 20% des jeweiligen Tarifgehalts/Lohnes.

3.
Sonderleistungen des Arbeitgebers, wie Weihnachtsgeld, Jahresergebnisbeteiligung u.a. gelten als Sonderzahlung im Sinne dieser Vereinbarung und erfüllen den tariflichen Anspruch, soweit sie zusammengerechnet die Höhe der tariflich zu erbringenden Leistung erreichen. Dies gilt auch, wenn die betrieblichen Sonderzahlungen auf Grund von Betriebsvereinbarungen, betrieblicher Übung oder Einzelarbeitsvertrag für einen vor Inkrafttreten dieser Vereinbarung liegenden Zeitraum entstanden sind, aber erst nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages zur Auszahlung gelangen.

Als Sonderzahlung im Sinne dieser Vereinbarung gelten nicht solche Leistungen, deren Höhe durch die individuelle Leistung bestimmt ist sowie das tarifliche Urlaubsgeld.

4.
Die Sonderzahlung wird in der 2. Novemberhälfte ausgezahlt.

5.
Arbeitnehmer, die im Laufe eines Kalenderjahres eintreten und die Voraussetzungen der Ziffer 1 erfüllen oder ausscheiden, erhalten je vollen Kalendermonat ihrer Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr 1/12 der Sonderzahlung. ..."

4 Unter dem 3. Juli 2003 richtete die Beklagte an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Schreiben unter der Überschrift "Freiwillige Weihnachtsgratifikation und freiwillige Ergebnisgratifikation". Hierin heißt es:

"...

Diese Sonderzahlungen erfolgen freiwillig und ohne dass ein Rechtsanspruch darauf besteht. Wir behalten uns den Widerruf jederzeit vor. Zahlungen auf Grund der folgenden Zusagen können auf tarifliche Regelungen angerechnet werden.

I.
Freiwillige Weihnachtsgratifikation ...

II.
Freiwillige Ergebnisgratifikation

Das Erreichen der Planergebnisse für das Jahr 2003 setzt den intensiven Einsatz aller Mitarbeiter voraus. Wer sich erfolgreich aktiv einsetzt, soll auch am Unternehmenserfolg beteiligt werden.

Nach Genehmigung des Jahresabschlusses 2003 durch die Gesellschafterversammlung werden wir mit Auszahlung per 31.07.2004 eine freiwillige Ergebnisgratifikation unter Beachtung nachfolgender Kriterien gewähren:

Die freiwillige Ergebnisgratifikation erhalten alle Mitarbeiter/ innen, die am 31. Juli 2004 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, für treue Pflichterfüllung im vergangenen Kalenderjahr und als Ansporn zu zukünftiger Betriebstreue sowie zur ordnungsgemäßen Leistung in der Zukunft.

Die Höhe der Auszahlung setzt sich aus zwei Teilbeträgen zusammen:

1.
Abhängig vom Gesamtergebnis der E (Ergebnis der konsolidierten Bilanz) erhält jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin maximal 20% eines monatlichen Tariflohnes/gehaltes.

5% kommen zur Ausschüttung, wenn das von der Gesellschafterversammlung verabschiedete Konzernplanergebnis erreicht wird. Die freiwillige Ergebnisgratifikation erhöht sich um je 5% bis auf maximal 20%, wenn das Konzernergebnis jeweils um 600.000 EUR über dem geplanten und verabschiedeten Konzernergebnis liegt.

2.

Abhängig von den Kosten der einzelnen Geschäftsbereiche der E erhält jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin maximal 45% eines monatlichen Tariflohnes/-gehaltes. 15% kommen bei Planerreicherung zur Auszahlung. Bei Verbesserung des Bereichsergebnisses um je 1% steigt die Gratifikation um je 5% bis zum Maximum von 45%.

...

Pro Fehltag wird 1/60, bezogen auf eine 5-Tage-Woche, von der erreichten Ergebnisgratifikation abgezogen. Dabei gelten Urlaub, Sonderurlaub laut Tarifvertrag und die Tage während der Mutterschutzfrist ... nicht als Fehltag.

...

Mit vorgenannter Regelung der freiwilligen Ergebnisgratifikation wird erreicht, dass dieser Teil der freiwilligen Sondergratifikation von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit abhängig ist.

..."

- 5 Unter dem 10. Mai 2004 richtete die Beklagte erneut ein Schreiben an alle Mitarbeiter/innen unter der Überschrift "Freiwillige Weihnachtsgratifikation und freiwillige Ergebnisgratifikation". Hierin heißt es u.a.:

"I.

Freiwillige Weihnachtsgratifikation

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in 2003 und früher eingetreten sind und für die ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis über das Jahresende 2004 hinaus besteht, gewähren wir per 30.11.2004 eine freiwillige Weihnachtsgratifikation.

Die freiwillige Weihnachtsgratifikation setzt sich zusammen aus der tariflichen Sonderzahlung und aus einer freiwilligen Sonderzahlung und beträgt 50% des jeweiligen monatlichen Tariflohnes/-gehaltes.

Im Laufe des Jahres 2004 eingetretene Mitarbeiter/innen erhalten eine zeitanteilige Weihnachtsgratifikation in Höhe der Sonderzahlung gemäß der tariflichen Regelung.

..."

- 6 Im Juli 2004 zahlte die Beklagte dem Kläger eine freiwillige Ergebnisgratifikation i.H.v. 1.331,00 Euro brutto (65% seines Tariflohns). Im November 2004 zahlte die Beklagte ihren Arbeitnehmer/innen die im Schreiben vom 10. Mai 2004 zugesagte Weihnachtsgratifikation, sofern diese über das Jahresende hinaus beschäftigt wurden. Der Kläger erhielt die Zahlung nicht.
- 7 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stünde für das Jahr 2004 ein Anspruch auf eine freiwillige Weihnachtsgratifikation i.H.v. 1.024,00 Euro brutto gemäß dem Schreiben der Beklagten vom 10. Mai 2004 zu. Sein Arbeitsverhältnis sei ungekündigt gewesen. Geendet habe es wegen der Befristung. Es verstoße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn die Beklagte die freiwillige

Weihnachtsgratifikation jedenfalls zeitanteilig an Mitarbeiter zahle, die im Laufe des Jahres 2004 eingetreten, nicht jedoch denjenigen, die im Laufe des Jahres ausgeschieden seien. Ein vernünftiger Grund hierfür sei nicht ersichtlich. Jedenfalls der anteilige Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung nach § 10 MTV stehe ihm zu. Diesen habe die freiwillige Ergebnisgratifikation im Juli 2004 nicht erfüllt, denn deren Höhe werde durch die individuelle Leistung des Arbeitnehmers bestimmt. Dies werde durch die Kürzung bei Nichtanwesenheit deutlich. Die Beklagte verstoße zudem erneut gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie die freiwillige Ergebnisgratifikation bei denjenigen Mitarbeitern anrechne, die nicht über das Jahresende 2004 hinaus beschäftigt würden, sie aber nicht anrechne, wenn das Arbeitsverhältnis über das Jahresende hinaus fortbestehe.

8 Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm 1.024,00 Euro brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2004 zu zahlen.

9 Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, dem Kläger stehe ein Anspruch auf die freiwillige Weihnachtsgratifikation nicht zu, denn er sei zum 30. November 2004 ausgeschieden. Er habe deshalb die im Schreiben vom 10. Mai 2004 gesetzten Voraussetzungen nicht erfüllt. Gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie nicht verstoßen. Sie habe mit der Zahlung die Betriebstreue der Arbeitnehmer honorieren wollen. Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung, denn dieser sei bereits durch die Zahlung der freiwilligen Ergebnisgratifikation erfüllt. Deren Höhe richte sich nicht nach der individuellen Leistung des Arbeitnehmers, sondern nach dem Gesamtergebnis der E sowie den Kosten der einzelnen Geschäftsbereiche der Beklagten. Die Kürzung der Ergebnisgratifikation bei Fehltagen eines Arbeitnehmers ändere hieran nichts. Unerheblich sei auch, dass die freiwillige Ergebnisgratifikation bereits im Jahr 2003 zugesagt worden sei und es sich um eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Ergebnis für das Geschäftsjahr 2003 handele. Es komme darauf an, wann die Leistung fällig sei und ausgezahlt werde.

10 Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie insgesamt abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen ursprünglichen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

11 Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

12 I.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dem Kläger stünde ein Anspruch auf eine anteilige tarifliche Sonderzahlung nach § 10 MTV i.H.v. 375,28 Euro brutto nicht mehr zu, denn dieser sei bereits durch die anrechenbare Zahlung der freiwilligen Ergebnisgratifikation im Juli 2004 erfüllt. Deren Höhe sei nicht durch die individuelle Leistung des Klägers bestimmt gewesen, auch wenn Fehltag die freiwillige Ergebnisgratifikation kürzen könnten. Weder krankheitsbedingte Fehlzeiten noch unentschuldigte Fehltag beträfen den individuellen Leistungsbereich eines Arbeitnehmers. Unerheblich sei auch, dass die freiwillige Ergebnisgratifikation die Arbeitnehmer am Ergebnis des Jahres 2003 beteilige. Maßgeblich sei die Fälligkeit und Auszahlung im Jahr 2004.

13 Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf die freiwillige Weihnachtsgratifikation nach dem Schreiben vom 10. Mai 2004. Soweit diese aus der tariflichen Sonderzahlung nach § 10 MTV bestehe, sei sie erfüllt. Der darüber hinausgehende Teil der freiwilligen Sonderzahlung stehe dem Kläger deshalb nicht zu, weil er nicht über das Kalenderjahr 2004 hinaus beschäftigt worden sei. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege hierin nicht. Nur Arbeitnehmer, die über das Kalenderjahresende hinaus beschäftigt würden, könne die Beklagte durch die Zahlung zu reger und

engagierter Mitarbeit motivieren.

14 II.

Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind frei von Rechtsfehlern und halten den Angriffen der Revision stand. Dem Kläger steht weder ein Anspruch auf die freiwillige Weihnachtsgratifikation noch auf die tarifliche Sonderzahlung zu.

15 1.

Dem Kläger steht die freiwillige Weihnachtsgratifikation nicht zu. Er erfüllt die Voraussetzungen aus dem Schreiben vom 10. Mai 2004 nicht.

16 a)

Das Schreiben der Beklagten vom 10. Mai 2004 enthält eine Gesamtzusage, die Rechtsansprüche der begünstigten Arbeitnehmer begründen soll. Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer in allgemeiner Form gerichtete Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen zu erbringen (BAG 24. Oktober 2006 - 9 AZR 713/05 -; 28. Juni 2006 - 10 AZR 385/05 - AP BGB § 242 Betriebliche Übung Nr. 74 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 7). Als typische Willenserklärung unterliegt die Auslegung der Gesamtzusage durch das Landesarbeitsgericht der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung (st. Rspr., vgl. nur BAG 3. Mai 2006 - 10 AZR 310/05 - EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 18).

17 b)

Dieser uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts stand.

18 aa)

Nach den Auslegungsmaßstäben der §§ 133 , 157 BGB ist der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (BAG 20. September 2006 - 10 AZR 770/05 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 41).

19 bb)

Danach hat sich die Beklagte zwar zur Zahlung einer freiwilligen Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2004 verpflichtet, jedoch nur an die Arbeitnehmer, die über das Jahresende 2004 hinaus in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis standen. Dazu gehörte der Kläger nicht.

20 Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Gesamtzusage sowohl voraussetzt, dass das Arbeitsverhältnis über das Jahresende 2004 hinaus fortbesteht als auch, dass es ungekündigt sein muss. Es reicht also nicht aus, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers ungekündigt war und eine Befristung einer Kündigung nicht gleichsteht (vgl. hierzu BAG 4. Dezember 2002 - 10 AZR 82/02 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 17 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 2). Da das Beschäftigungsverhältnis über das Jahresende 2004 hinaus nicht bestand, kommt es nicht darauf an, weshalb es endete. Deshalb scheidet auch eine Diskriminierung nach § 4 Abs. 2 TzBfG aus.

21 cc)

Die Gesamtzusage unterliegt nicht deshalb Bedenken, weil die darin geregelten Anspruchsvoraussetzungen auch die wegen der arbeitsvertraglichen Inbezugnahme der nach § 10 MTV zu zahlenden tarifliche Sonderzahlung umfassen. Die Anspruchsvoraussetzungen der tariflichen Sonderzahlung sind ausschließlich dem MTV zu entnehmen, auch wenn die Gesamtzusage die tarifliche Sonderzahlung als Teil der freiwilligen Weihnachtsgratifikation ausweist. Hierdurch sollte nur sichergestellt werden, dass neben der freiwilligen Weihnachtsgratifikation in Höhe von 50% des monatlichen Tariflohnes/-gehalts nicht noch zusätzlich die tarifliche Sonderzahlung von 20% zu zahlen war. Es sollte nicht eine bestehende vertragliche Verpflichtung nachträglich einem Freiwilligkeitsvorbehalt unterstellt werden. Die Verknüpfung der tariflichen Sonderzahlung mit der freiwilligen Sonderzahlung zur freiwilligen Weihnachtsgratifikation vereinfacht nur die Berechnung der von der Beklagten zugesagten Zahlung von insgesamt 50% des jeweiligen monatlichen Tariflohnes bzw. Tarifgehalts.

22 b)

Der Anspruch des Klägers folgt auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

23 aa)

Auch wenn der Arbeitgeber auf Grund eines Freiwilligkeitsvorbehalts in seiner Entscheidung frei ist, ob und 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 (st. Rspr., vgl. BAG 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 259 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 16 ; 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - BAGE 105, 266, 270 [BAG 19.03.2003 - 10 AZR 365/02]) [BAG 19.03.2003 - 10 AZR 365/02] .

24 bb)

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet dem Arbeitgeber eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage. Gewährt der Arbeitgeber auf Grund 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 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 259 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 16). Einzelne Arbeitnehmer werden nicht sachfremd benachteiligt, wenn sich nach dem Zweck der Leistung Gründe ergeben, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, diesen Arbeitnehmern die den anderen Arbeitnehmern gewährte Leistung vorzuenthalten. Welchen Zweck eine Sonderzahlung hat, ergibt sich vorrangig aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, unter denen sie steht (BAG 10. Januar 1991 - 6 AZR 205/89 - BAGE 67, 1, 5 [BAG 10.01.1991 - 6 AZR 205/89]) [BAG 10.01.1991 - 6 AZR 205/89] . Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden (st. Rspr., vgl. BAG 19. März 2003 - 10 AZR 365/02 - BAGE 105, 266, 270 [BAG 19.03.2003 - 10 AZR 365/02] ; 21. März 2001 - 10 AZR 444/00 - AP BAT § 33a Nr. 17 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 84).

25 cc)

Danach wurde der Kläger nicht sachfremd benachteiligt.

26 (1)

Wird vom Arbeitgeber kein anderweitiger Zweck angegeben, soll die Zahlung eines Weihnachtsgeldes zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen des Arbeitnehmers beitragen und seine in der Vergangenheit geleisteten Dienste

zusätzlich honorieren (Senat 12. Oktober 2005 - 10 AZR 640/04 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 259 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 16).

27 (2)

Die Leistung eines Arbeitgebers zum Ende eines Kalenderjahres kann aber auch andere Zwecke verfolgen. Sie kann vergangenheits- und zukunftsbezogene Elemente miteinander verknüpfen und sowohl bisherige Dienste und Betriebstreue belohnen als auch zu künftiger Betriebstreue anreizen (BAG 7. Dezember 1989 - 6 AZR 324/88 - BAGE 63, 385; 18. März 1981 - 5 AZR 952/78 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 107 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 70). Letzteres wird in der Regel dadurch sichergestellt, dass das Arbeitsverhältnis über einen Stichtag hinaus bis zum Ende eines dem Arbeitnehmer noch zumutbaren Bindungszeitraums fortbestehen muss und der Arbeitnehmer die Sondervergütung zurückzahlen hat, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer endet. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, dass Sonderzahlungen davon abhängig gemacht werden können, dass das Arbeitsverhältnis am Auszahlungstag überhaupt noch oder noch ungekündigt besteht (Senat 4. Mai 1999 - 10 AZR 417/98 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 214 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 155 ; 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131). Ihren Zweck, künftige Betriebstreue zu belohnen und den Arbeitnehmer zu reger und engagierter Mitarbeit zu motivieren, kann eine Sonderzahlung bei bereits ausgeschiedenen oder alsbald ausscheidenden Arbeitnehmern nicht erfüllen (BAG 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - a.a.O.).

28 (3)

Die Beklagte wollte mit der freiwilligen Weihnachtsgratifikation auch einen Anreiz zu zukünftiger Betriebstreue sowie reger und engagierter Mitarbeit schaffen. Dies ergibt sich deutlich daraus, dass der Anspruch nur gewährt wird, wenn ein (ungekündigtes) Beschäftigungsverhältnis über das Jahresende 2004 hinaus besteht. Der Umstand, dass der Kläger wegen der vereinbarten Befristung gehindert war, die Voraussetzungen zu erfüllen, ist bedeutungslos, da es auf den Grund der Beendigung nicht ankommt. Das gilt auch dann, wenn mit der freiwilligen Weihnachtsgratifikation gleichzeitig in der Vergangenheit geleistete Dienste für den Betrieb zusätzlich anerkannt werden sollen, wie die anteilige Gewährung an Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst im Laufe des Bezugsjahres begonnen hat, zeigt (BAG 8. März 1995 - 10 AZR 208/94 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 184 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 131).

29 3.

Der Kläger kann von der Beklagten auch nicht die Zahlung der tariflichen Sonderzahlung nach § 10 MTV verlangen. Der Anspruch ist zwar entstanden, jedoch bereits erfüllt.

30 a)

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei einem nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so der Sinn und der Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Lässt dies zweifelsfreie Auslegungsergebnisse nicht zu, können die Gerichte für Arbeitssachen ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, ggf. auch die praktische Tarifübung ergänzend hinzuziehen. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt (st. Rspr. z.B. BAG 19. Januar 2000 - 4 AZR 814/98 - BAGE 93, 229, zu 3 a der

Gründe).

31 b)

Zwischen den Parteien besteht kein Streit, dass der Kläger die Anspruchsvoraussetzungen des § 10 MTV erfüllt. Er ist länger als sechs Monate bei der Beklagten beschäftigt (§ 10 Nr. 1 MTV). Der Anspruch entstand allerdings nur in Höhe von 11/12 der jährlichen Sonderzahlung, da der Kläger zum 30. November 2004 ausschied (§ 10 Nr. 5 MTV). Bei einem Tarifgehalt von 2.047,00 Euro beläuft sich der Anspruch auf 375,28 Euro brutto.

32 c)

Der Anspruch ist jedoch durch Zahlung der Ergebnisgratifikation im Juli 2004 32 in Höhe von 1.331,00 Euro erfüllt. Bei der freiwilligen Ergebnisgratifikation handelt es sich um eine anrechenbare Sonderleistung i.S.d.. § 10 Nr. 3 MTV .

33 aa)

Die von der Beklagten im Juli 2004 erbrachte freiwillige Ergebnisgratifikation 33 ist eine "Jahresergebnisbeteiligung" i.S.d.. § 10 Nr. 3 MTV . Sie basiert auf dem Schreiben vom 3. Juli 2003, bei dem es sich ebenfalls um eine Gesamtzusage handelt. Unter II wird als Ziel der Zahlung angeführt: "Wer sich erfolgreich aktiv einsetzt, soll auch am Unternehmenserfolg beteiligt werden". Die Höhe der Auszahlung richtet sich dementsprechend u.a. nach dem Gesamtergebnis der Gruppe E. Die freiwillige Ergebnisgratifikation wird nach Genehmigung des Jahresabschlusses für das Jahr 2003 gewährt. Sie stellt deshalb eine auf das Kalenderjahr bezogene Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg dar, die die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff Jahresergebnisbeteiligung umfassen wollten.

34 bb)

Es ist unschädlich, dass die Zahlung im Jahr 2004 für das abgelaufene Geschäftsjahr 2003 gewährt wurde. Eine Ergebnisbeteiligung setzt die Feststellung des Unternehmensergebnisses voraus. Dies wird regelmäßig erst im Folgejahr der Fall sein, sofern das Geschäftsjahr nicht vom Kalenderjahr abweicht. Wenn die Tarifvertragsparteien Jahresergebnisbeteiligungen in § 10 Nr. 3 MTV als Leistung behandeln, die den tariflichen Anspruch auf die Sonderzahlung nach § 10 Nr. 1 und 2 MTV erfüllen, geben sie damit deutlich zu erkennen, dass auch solche Leistungen erfüllende Wirkung haben, die für das abgelaufene Geschäftsjahr bezahlt werden (vgl. auch BAG 8. März 1995 - 10 AZR 390/94 -). Sie mussten nicht noch ausdrücklich auf den Zufluss der Leistung abstellen (vgl. BAG 24. November 2004 - 10 AZR 221/04 - EzA TVG § 4 Bankgewerbe Nr. 4). Weiterhin geht aus § 10 Nr. 3 Satz 2 MTV hervor, dass die Tarifvertragsparteien auch dann auf die Auszahlung abstellen, wenn die anrechenbare Leistung - beruhend auf hier nicht einschlägigen Rechtsgrundlagen vor dem 1. Januar 2003 - für andere zurückliegende Zeiträume gezahlt werden sollte.

35 d)

Bei der freiwilligen Ergebnisgratifikation handelt es sich nicht um eine Sonderzahlung, deren Höhe durch die individuelle Leistung des Klägers bestimmt ist (§ 10 Nr. 3 Satz 3 MTV).

36 aa)

Sonderzahlungen oder Sondervergütungen sind alle Leistungen, die der Arbeitgeber aus bestimmtem Anlass oder zu bestimmten Terminen zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (24. November 2004 - 10 AZR 221/04 - EzA TVG § 4 Bankgewerbe Nr. 4 m.w.N. und unter Verweis auf die Legaldefinition in § 4a Satz 1 EFZG). Um Sonderzahlungen in diesem Sinne handelt es sich aber nicht, wenn ihnen Provisionscharakter zukommt, weil sie allein nach den individuellen

Leistungen des Arbeitnehmers in der Vergangenheit zu bemessen sind (vgl. BAG 24. November 2004 -10 AZR 221/04 - a.a.O. zu einer Jahresabschlussgratifikation; 21. Februar 1974 -5 AZR 302/73 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 81 zu einer Erfolgsbeteiligung). Dies haben die Tarifvertragsparteien des MTV ausdrücklich berücksichtigt, wenn sie regeln, dass Sonderzahlungen des Arbeitgebers, die durch individuelle Leistungen bestimmt sind, nicht als Sonderleistung gelten, die den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung erfüllen. Individuelle Leistungsgesichtspunkte wirken sich aber auf die freiwillige Ergebnisgratifikation nicht aus. Ihre Höhe ist zum einen vom Gesamtergebnis der Gruppe E, zum anderen von den Kosten der einzelnen Geschäftsbereiche der Beklagten abhängig. Die Regelung unterstellt, dass jeder, der tatsächlich gearbeitet hat, in gleicher Weise am Erfolg des Unternehmens beteiligt war. Auf die konkrete Leistung des Einzelnen kam es nicht an.

37 bb)

Die Kürzungsmöglichkeit wegen Krankheit und unentschuldigter Fehltagen ändert daran nichts. Dem Kläger ist zwar zuzugestehen, dass derjenige, der fehlt, nichts leistet und eine Anwesenheitsprämie, deren Charakter dieses Element der Ergebnisbeteiligung nahe kommt, insoweit auch zur "Leistung" anreizen will. Jedoch ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien in § 10 Nr. 3 Satz 3 MTV unter einer "individuellen Leistung" nicht eine solche Anwesenheitsprämie verstanden haben. Leistungen, deren Höhe durch die individuelle Leistung bestimmt sind, sind solche, die auf das konkrete Arbeitsergebnis während der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit abstellen, wie Akkordprämien, Provisionen o.ä.

38 e)

Es ist nicht erkennbar, dass der Kläger gegenüber den Arbeitnehmern, die über das Jahresende hinaus in einem (ungekündigten) Arbeitsverhältnis mit der Beklagten stehen, sachfremd schlechter gestellt wurde.

39 aa)

Entgegen der Ansicht des Klägers war nicht die Anrechnungsentscheidung der Beklagten zu überprüfen. § 10 Nr. 3 MTV begründet eine automatische Erfüllungswirkung von Sonderzahlungen des Arbeitgebers wie Weihnachtsgeld, Jahresergebnisbeteiligung u.a., ohne dass es einer gestaltenden Erklärung des Arbeitgebers zur Anrechnung der betrieblichen Sonderzahlung auf den tariflichen Anspruch bedarf (vgl. hierzu BAG 8. März 1995 - 10 AZR 390/94 -; 22. Mai 1996 - 10 AZR 802/95 -). Die Jahresergebnisbeteiligung erfüllte auch den Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung der Arbeitnehmer, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis auch über das Jahr 2004 hinaus standen.

40 bb)

Am arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen ist aber der Inhalt der Zusage, im Rahmen der freiwilligen Weihnachtsgratifikation denjenigen Arbeitnehmern jedenfalls anteilig eine Leistung in Höhe der tariflichen Sonderzahlung zusätzlich zur freiwilligen Ergebnisgratifikation zu gewähren, die in einem (ungekündigten) Arbeitsverhältnis über das Ende des Kalenderjahres 2004 hinaus beschäftigt waren, während Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr ausscheiden, diese Leistung nicht erhalten. Anknüpfungspunkt ist deshalb, dass sich die Beklagte nur gegenüber einem bestimmten Mitarbeiterkreis auf die Erfüllungswirkung der gezahlten Ergebnisbeteiligung beruft. Ob dieser Entscheidung sachliche Kriterien zu Grunde liegen, ist nach denselben Maßstäben zu beurteilen wie die Entscheidung der Beklagten, diesen Mitarbeitern auch nicht den Anteil der freiwilligen Weihnachtsgratifikation zukommen zu lassen, den sie in der Gesamtzusage vom 10. Mai 2004 als freiwillige Sonderzahlung auswies. In beiden Fällen setzt die Beklagte das (ungekündigte) Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus, um die Leistung zu gewähren. Hinsichtlich der freiwilligen Sonderzahlung ergibt sich dies unmittelbar aus der Gesamtzusage vom 10. Mai 2004, hinsichtlich der tariflichen Sonderzahlung daraus, dass sie diese bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses leistet, obwohl sie wegen der automatischen Erfüllungswirkung der Zahlung der

freiwilligen Ergebnisgratifikation nicht mehr hierzu verpflichtet wäre. Da auch die Entscheidung der Beklagten, die freiwillige Sonderzahlung an den Kläger nicht zu leisten, sachlichen Kriterien entsprach, gilt dies auch für die weitere Entscheidung, sich bei der tariflichen Sonderzahlung auf die Erfüllungswirkung der gezahlten Ergebnisbeteiligung zu berufen.

41 f)

Der Kläger hat nicht behauptet, dass sich die Beklagte in der Vergangenheit 41 bei den Arbeitnehmern, die - wie er - im Laufe des Kalenderjahres ausgeschieden waren, nicht auf die Erfüllungswirkung der freiwilligen Ergebnisgratifikation berufen hat. Der Senat braucht deshalb nicht zu entscheiden, ob insofern eine betriebliche Übung entstehen konnte (vgl. hierzu BAG 8. März 1995 - 10 AZR 390/94 -). Die Beklagte ist in der Gesamtzusage vom 10. Mai 2004 auch keine vertragliche Verpflichtung eingegangen, die tarifliche Sonderzahlung anrechnungsfest auszusahlen. Hierzu bestand schon deshalb kein Anlass, weil im Mai 2004 die freiwillige Ergebnisgratifikation noch nicht ausgezahlt war. Zudem hat die Beklagte es sich in der Gesamtzusage vom 7. Juli 2003 ausdrücklich vorbehalten, die Leistung anzurechnen. Auch mit der Formulierung im Schreiben vom 10. Mai 2004, die freiwillige Weihnachtsgratifikation setze sich aus der tariflichen Sonderzahlung und aus einer freiwilligen Sonderzahlung zusammen, hat die Beklagte weder eine Zahlung zugesagt noch darauf verzichtet, sich auf die Erfüllungswirkung der freiwilligen Ergebnisgratifikation zu berufen. Auf die Vereinbarung einer anrechnungsfesten tariflichen Sonderzahlung im Arbeitsvertrag beruft sich auch der Kläger nicht.

Dr. Freitag
Marquardt
Brühler
Schaeff
Alex

Von Rechts wegen!

Verkündet am 23. Mai 2007

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.