



Folge 72 | Weihnachtsgeld

Nach der Entsch.: BAG, Urt. v. 25.1.2023 – 10 AZR 116/22

Besprochen von: Alexander Kirk & Can Degistirici

Sachverhalt (abgewandelt)

Der Kläger (K) ist seit 2003 bei dem Beklagten (B) beschäftigt. Zuletzt erhielt er ein Monatsgehalt von knapp 2.400 Euro (14 Euro/Stunde). Jedenfalls seit 2010 zahlt der Arbeitgeber mit der November-Abrechnung ein Zusatzentgelt in Höhe von 1.500 Euro. Als Erklärung ist in der Abrechnung „freiwilliges Weihnachtsgeld“ aufgeführt. K ist seit drei Jahren krank und hat in dieser Zeit nicht gearbeitet.

Kann K für die vergangenen drei Jahre Weihnachtsgeld verlangen?

K könnte gegen den B einen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld in Höhe von 4.500 haben.

A. Anspruchsgrundlage

Der Arbeitsvertrag regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten, darunter auch die Vergütungspflicht des Arbeitgebers (§ 611a II BGB). Darüber hinaus kann ein Anspruch auch aus Gesetz folgen (z.B. § 3 EFZG). Hier gibt es weder eine ausdrückliche gesetzliche Anspruchsgrundlage, noch beinhaltet der Arbeitsvertrag einen ausgeschriebenen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

I. Die Zahlungspflicht könnte nachträglich über die Grundsätze der sogenannten „betrieblichen Übung“ entstanden sein.

„Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen wird (§ BGB § 151 BGB), erwachsen vertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen. Entscheidend für die Entstehung eines Anspruchs ist nicht der Verpflichtungswille, sondern wie der Erklärungsempfänger die Erklärung oder das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände (§§ BGB § 133, BGB § 157 BGB) verstehen musste und ob er auf einen Bindungswillen des Arbeitgebers schließen durfte.“ (BAG, Rn. 11)

Während das BAG den Anspruch als vertraglichen ansieht (Vertragstheorie), sieht die überwiegende Lehre den Rechtsgrund in dem durch das mit der vorbehaltlosen Zahlung geschaffene Vertrauen.

II. Problematisch ist, dass der Arbeitgeber hier die Zahlung ausdrücklich als „freiwillig“ gekennzeichnet hat. Es ist möglich, dass der Arbeitgeber Zahlungen freiwillig leistet und damit keinen Anspruch für die Zukunft begründet. Die Voraussetzungen sind nach der ständigen Rechtsprechung des BAG aber streng.

„Freiwillig“ meint demnach nur, dass der Arbeitgeber zu der konkreten Zahlung nicht durch Vertrag, Tarifvertrag oder Gesetz verpflichtet ist (BAG, Rn. 16). Hinzusetzen muss der Arbeitgeber, dass die Zahlung „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ erfolgt.

B. Voraussetzungen und Inhalt des Anspruchs

Der Arbeitsvertrag des K enthält demnach über die Grundsätze der betrieblichen Übung einen vertraglichen (BAG) Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld. Unklar sind die Voraussetzungen dieses Anspruchs. Derartige Zahlungen können verschiedene Aspekte „vergüten“. So kann die Zahlung insbesondere aufgrund der Treue eines Arbeitnehmers erfolgen oder seine Leistung belohnen. Es können auch mehrere Zwecke verfolgt werden.

I. Hier hat K in dem streitgegenständlichen Zeitraum nicht gearbeitet. Wenn die Prämie seine Leistung honorieren soll, hat er eine solche nicht erbracht. Nach § 3 EFZG schuldet der Arbeitgeber nur eine Entgeltfortzahlung für sechs Wochen. Zum Entgelt zählen auch einmalige Gratifikationen, die die Arbeitsleistung vergüten sollen. Während seiner Krankheit war K allerdings weiter Arbeitnehmer des B. Soll die Zahlung die Treue honorieren, steht sie ihm auch weiter zu. Für solche Zahlungen sieht § 4a EFZG vor, dass diese nur gekürzt werden können, wenn hierüber eine vertragliche Vereinbarung besteht (vgl. BAG, Rn. 34 ff.).

II. Es muss somit ausgelegt werden, ob der durch betriebliche Übung entstandene Weihnachtsgeldanspruch die Treue o.Ä. oder die Leistung honorieren soll.

1. Bei der Auslegung ist das AGB-Recht zu beachten. Nach diesem gehen Zweifel zulasten desjenigen, der die AGB stellt (§ 305c II BGB). Die §§ 305 ff. BGB sind auch auf mündlich getroffene Regelungen anwendbar (§ 305 I 2 BGB). Die gegenständliche Abrede soll auch für eine Vielzahl von Verträgen gelten (BAG, Rn. 19). Das AGB-Recht gilt auch im Arbeitsverhältnis, dessen Besonderheiten berücksichtigt werden sollen (§ 310 IV BGB).

2. Dafür, dass die Zahlung nicht ausschließlich die Leistung honorieren soll, spricht zunächst die Bezeichnung „Weihnachtsgeld“, die andeutet, dass der Arbeitgeber durch die Zahlung die erhöhten Aufwendungen abgelten will, die mit der Weihnachtszeit einhergehen (insb. Geschenke). Diese sind unabhängig von der Arbeitsleistung. Allerdings kann die Bezeichnung auch als reine Fälligkeitsbestimmung (die Zahlung erfolgt um die Weihnachtszeit) verstanden werden.

Die gleichbleibende Höhe – und damit die fehlende Anpassung an individuelle Leistungen des Arbeitnehmers – spricht dafür, dass die Zahlung nicht leistungsbezogen ist (BAG, Rn. 22, 26 ff.).

Darüber hinaus ist die Zahlung auch nicht so hoch, dass vermutet werden kann, dass sie als Gegenleistung zur Arbeitsleistung geschuldet ist. Dafür müsste sie in die Größenordnung eines Monats (deutlich) überschreiten (BAG, Rn. 24).

Im Ergebnis ist die Auslegungsmöglichkeit, dass die Zahlung nicht nur die Leistung vergüten soll, plausibel. Daher muss diese zugunsten des Arbeitnehmers angenommen werden (§ 305 II BGB).

K steht somit das Weihnachtsgeld zu, obwohl er in den vergangenen drei Jahren nicht gearbeitet hat.

C. Ergebnis

K hat einen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld für die vergangenen drei Jahre in Höhe von insgesamt 4.500 Euro (zzgl. Zinsen seit der jeweiligen Fälligkeit, s. BAG, Rn. 42).