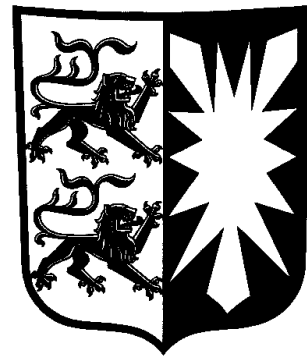


**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

Aktenzeichen: 5 Sa 435/04  
(4 Ca 2226 d/03 ArbG Elmshorn)  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.02.2005

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 08.02.2005 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin.

für Recht erkannt:

1. Die Berufung gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Kiel vom 8. Juli 2004 - Az. 1 Ca 1141 c/04 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

.....  
Nr. 46

**Tatbestand:**

In der Berufungsinstanz sind nur noch Vergütungsansprüche für März 2004 rechts-hängig.

Die Klägerin war bei dem Beklagten vom 01.07.1999 bis zum 31.03.2004 als Steuerfachangestellte zu einem Monatsgehalt von € 2.500,-- beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Eigenkündigung der Klägerin. Für den Monat März 2004 erhielt die Klägerin keine Vergütung. Ausweislich der Gehaltsabrechnung März 2004 verrechnete der Beklagte die Gehaltsansprüche für diesen Monat mit Rückzahlungsansprüchen für „Weih.geld Jun + Nov 03“. In § 6 sind die Anspruchs- und Rückzahlungsvoraussetzungen für ein Weihnachtsgeld festgelegt (Bl. 5, 6 d. GA.):

„Weihnachtsgratifikation

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer mit dem jeweiligen Novembergehalt eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Bruttogehalts. ... Die Weihnachtsgratifikation ist eine freiwillige, soziale Leistung, auf die auch bei mehrmaliger vorbehaltloser Zahlung kein Rechtsanspruch besteht.

...

Die Weihnachtsgratifikation ist zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eigener Kündigung oder wegen einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers bis zum 31.03. des folgenden Jahres ausscheidet. Dasselbe gilt bei einvernehmlicher Aufhebung des Arbeitsverhältnisses.“

Auf Wunsch der Klägerin modifizierten die Parteien diese Vertragsklausel am 20.05.2003 wie folgt (Bl. 9 d. GA.):

„Hiermit wird zwischen ... vereinbart, dass das vertraglich vereinbarte Urlaubsgeld ab 2003 nicht mehr in einer Summe mit der November-Abrechnung ausgezahlt wird, sondern je zur Hälfte mit der Juni- und Novemberabrechnung.“

Entsprechend der geänderten Vereinbarung zahlte der Beklagte an die Klägerin im Juni 2003 € 1.250,-- brutto und weitere € 1.250,-- brutto im November 2003. Das Gehalt für März 2004 verrechnete der Beklagte mit diesen Gratifikationszahlungen.

Mit der am 22.04.2004 vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klage hat die Klägerin u. a. Zahlung des Märzgehalts über € 2.500,-- brutto geltend gemacht.

Wegen des streitigen Vortrags der Parteien in erster Instanz wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils sowie die wechselseitigen Schriftsätze der Parteien verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat der Zahlungsklage stattgegeben. Die Aufrechnung mit Gegenansprüchen scheitere zum erheblichen Umfang bereits an § 394 BGB, §§ 850, 850 c ZPO. Ungeachtet dessen könne der Beklagte aber auch keine Rückzahlung der im Juni und November 2003 geleisteten Gratifikationen beanspruchen. Da die Klägerin nicht erst mit Ablauf des 31.03.2004 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei, sei bereits zweifelhaft, ob die Rückzahlungsvoraussetzungen nach § 6 Abs. 3 des Arbeitsvertrages vorlägen. Ungeachtet dessen führe die vertragliche Rückzahlungsverpflichtung angesichts der Höhe der jeweiligen im Juni und November gezahlten Gratifikationen zu einer zu langen Bindungsdauer mit der Folge, dass diese unwirksam sei. Hierbei sei nicht auf die Gesamtsumme der gezahlten Gratifikation abzustellen, sondern auf die Fälligkeitszeitpunkte der beiden Teilleistungen. Die beiden Teilleistungen könnten nicht wie eine einheitliche Leistung behandelt werden. Das Arbeitsgericht beruft sich insoweit ausdrücklich auf die BAG-Entscheidung vom 21.03.2003 – 10 AZR 390/02 – (AP Nr. 250 zu § 611 ‚Gratifikation‘).

Gegen dieses ihm am 20.08.2004 zugestellte Urteil hat der Beklagte am 20.09.2004 beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 20.11.2004 am 19.11.2004 begründet.

Der Beklagte wiederholt und vertieft seinen erstinstanzlichen Vortrag. Mit dem Einwand des Arbeitsgerichts, er habe im Zuge der Aufrechnung die Pfändungsfreigrenzen nicht beachtet, setzt sich der Beklagte im Berufungsschriftsatz nicht auseinander. Angesichts der vertraglichen Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende könne § 6 Abs. 3 des Arbeitsvertrages nur dahingehend verstanden werden, dass die Gratifikation zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis spätestens am 31.03., 24:00 Uhr oder davor endete. Des Weiteren habe das Arbeitsgericht verkannt, dass es sich bei den Zahlungen im Juni und November nicht um zwei selbstständig fällige Teilleistungen, sondern um eine einheitliche Gratifikation gehandelt habe, die lediglich in zwei Raten ausgezahlt worden sei. Diese Fallkonstellation sei gerade nicht mit der zitierten BAG-Entscheidung zu vergleichen, bei der von vornherein zwar insgesamt ein Bruttomonatsgehalt als Sonderzahlung vereinbart gewesen sei, dies indessen von Beginn an in zwei selbstständigen Teilleistungen, nämlich jeweils zum Ende Juni und Ende November eines Jahres, gezahlt werden sollte. Im Übrigen berücksichtige diese Rechtsprechung auch nicht, dass es sich bei einer Gra-

tifikation um einen zusätzlich zum Gehalt gezahlten Bonus handele, der typischerweise nicht zur Deckung der regelmäßigen Lebenshaltungskosten benötigt werde.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 08.07.2004 – 1 Ca 1141 c/04 - dahingehend abzuändern, dass die Klage in Bezug auf den Zahlungsantrag zu Ziff. 1 abgewiesen wird.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt das angefochtene Urteil.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die in der Berufungsinstanz gewechselten Schriftsätze der Parteien sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschrift verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt worden.

In der Sache hat die Berufung indessen keinen Erfolg.

Sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung hat das Arbeitsgericht der Zahlungsklage stattgegeben. Die Klägerin hat gegenüber dem Beklagten Anspruch auf Zahlung des Gehalts für den Monat März 2004. Der Anspruch ist sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach unstreitig entstanden und nicht durch Aufrechnung gemäß §§ 387 ff. BGB erloschen. Durch die Verrechnung des Gehalts mit geltend gemachten Rückzahlungsansprüchen hat der Beklagte konkludent die Aufrechnung mit Gegenansprüchen erklärt. Der unstreitige Vergütungsanspruch ist – ganz abgesehen von den nicht gewährten Pfändungsfreigrenzen, § 394 BGB i. V .m. §§ 850, 850 c ZPO – nicht durch Aufrechnung mit einem Anspruch des Beklagten auf Rückzahlung des „Urlaubsgeldes,, 2004 gemäß §§ 387, 389 BGB erloschen. Dem Beklagten stan-

den keine dementsprechenden Gegenansprüche zu. Der Beklagte kann sich zur Begründung seiner Gegenforderung nicht auf § 6 des Arbeitsvertrages berufen. Die hierin enthaltenen Rückzahlungsmodalitäten einer gewährten Gratifikation verstoßen im vorliegenden Fall gegen die verfassungsmäßig garantierte Berufsausübungsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen. Lediglich ergänzend und auf die Berufungsbegründung eingehend, wird auf Folgendes hingewiesen:

1. Es ist bereits fraglich, ob nach dem Wortlaut des § 6 des Arbeitsvertrages die tatbestandlichen Voraussetzungen für einen Rückzahlungsanspruch bestehen. Nach der vertraglichen Regelung ist die Klägerin zur Rückzahlung der Gratifikation verpflichtet, wenn sie u. a. aufgrund von Eigenkündigung bis zum 31.03. des Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin endete indessen nicht bis zum 31.03.2004, sondern erst nach Ablauf des 31.03.2004. Indessen braucht hier nicht auf diese „Wortklauberei“ bzw. den Sinngehalt der vertraglichen Rückzahlungsvereinbarung eingegangen zu werden, da die Rückzahlung vorliegend schon aus anderen Gründen unbegründet ist.

2. Die Verrechnung des Märzgehalts mit den Rückforderungsansprüchen nach § 6 des Arbeitsvertrages verstößt vorliegend gegen höherrangiges Recht.

a) Derartige auf Gratifikationen bezogene Rückzahlungsvereinbarungen sind – sofern sie wie vorliegend klar und eindeutig formuliert – unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit grundsätzlich zulässig. Eine Rückzahlung ist dann zulässig, wenn mit der Zahlung nicht ausschließlich in der Vergangenheit erbrachte Arbeitsleistungen vergütet, sondern erwiesene und künftige Betriebstreue honoriert werden soll. Durch die mit solchen Rückzahlungsverpflichtungen bezweckte Bindung des Arbeitnehmers an das Arbeitsverhältnis wird der Arbeitnehmer regelmäßig in seiner grundgesetzlich garantierten Berufsausübungsfreiheit behindert, Art. 12 Abs. 1 GG. Deshalb unterliegen Rückzahlungsklauseln einer Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte gemäß §§ 242, 307 BGB. Die Bindung darf im Verhältnis zur Höhe der gewährten Gratifikation und deren Fälligkeit nicht zu einer unangemessen langen Bindung führen. Hierzu hat die Rechtsprechung Grenzwerte entwickelt, bei deren Überschreitung anzunehmen ist, dass der Arbeitnehmer durch die vereinbarte Rückzahlung in unzulässiger Weise

in seiner durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsausübung behindert ist. Danach kann eine am Jahresende zu zahlende Gratifikation, die über € 100,--, aber unter einem Monatsbezug liegt, den Arbeitnehmer bis zum 31. März des Folgejahres binden. Nur wenn die Gratifikation einen Monatsbezug erreicht, ist eine Bindung des Arbeitnehmers über diesen Termin hinaus zulässig (st. Rspr: siehe nur BAG, Urt. v. 21.05.2003 – 10 AZR 390/02 -, AP Nr. 250 zu § 611 ‚Gratifikation‘; BAG, Urt. v. 28.04.2004 – 10 AZR 356/03, AP Nr. 255 zu § 611 BGB ‚Gratifikation‘). Hierbei ist für die grundsätzlich drei Monate betragende Bindungsfrist unschädlich, wenn eine Weihnachtsgatifikation bereits im November gezahlt wird. Wäre der Beklagte im Jahre 2003 nach wie vor gemäß § 6 des Arbeitsvertrages verpflichtet gewesen, Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsgehalts mit dem Novembergehalt zu zahlen und hätte er dementsprechend die zugesagte Gratifikation in einer Summe im November auch tatsächlich an die Klägerin gezahlt, so wäre die Rückzahlungsvereinbarung nach diesen Grundsätzen nicht zu beanstanden gewesen. Die Parteien haben die Zahlungsmodalitäten der Gratifikation indessen mit Vertrag vom 20.05.2003 abgeändert.

**b)** Für die Beurteilung der Bindungswirkung ist entgegen der Auffassung des Beklagten nicht auf die insgesamt zugesagte und gezahlte Gratifikation in Höhe von € 2.500,-- und den ursprünglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt November 2004, sondern auf die vertraglich abgeänderten Fälligkeitszeitpunkte der beiden Teilleistungen abzustellen. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall auch nicht von derjenigen Fallkonstellation wie sie der Entscheidung des BAG vom 21.05.2003 – 10 AZR 390/02 – (a. a. O.) zugrunde lag. Unbeachtlich ist in diesem Zusammenhang, dass nach der ursprünglichen Vereinbarung in § 6 des Arbeitsvertrages die Gratifikation als Weihnachtsgeld in einer Summe mit dem Novembergehalt zu zahlen war. Diese Vertragsregelung haben die Parteien am 20.05.2003 einvernehmlich abgeändert. Damit haben sie eine neue Gratifikationsregelung vereinbart. Diese Vertragsänderung ist allein maßgeblich für die Zulässigkeit der nicht geänderten Rückzahlungsvereinbarung. Dem steht auch nicht entgegen, dass die Änderung der Fälligkeit letztlich auf Veranlassung der Klägerin vereinbart worden ist. Der Beklagte war nicht verpflichtet, auf den Änderungswunsch der Klägerin einzugehen. Er hat der geänderten Fälligkeitsabrede – aus welchen Gründen - uneingeschränkt zugestimmt. Zwar hat der Arbeitnehmer bei geteilten Gratifikationen regelmäßig Steuervorteile, indessen

kann eine Splittung der Gratifikation im Hinblick auf die Liquidität des Betriebs auch für den Arbeitgeber vorteilhaft sein. Letztlich kommt es für die Motive der Vertragsänderung indessen nicht an. Die Motivlage ändert nichts an der Bindungswirkung der Rückzahlungsverpflichtung. Es sind auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass die Klägerin bereits sehr langfristig ihre Eigenkündigung zum 31.03.2004 geplant hatte und nur deshalb im Hinblick auf die Zulässigkeit von Rückzahlungsklauseln die erfolgte Vertragsänderung bewirkt hat. Die Kammer braucht mithin nicht zu entscheiden, ob ein Berufen auf die Unzulässigkeit der Rückzahlungsvereinbarung vorliegend rechtmisbräuchlich sein könnte.

**c)** Die Teilleistungen im Juni und November 2003 können entgegen der Auffassung des Beklagten mithin nicht wie eine einheitliche Leistung behandelt werden. Das ursprünglich im November fällige Weihnachtsgeld wurde einheitlich zu gleichen Teilen gesplittet in ein im Juni zu zahlendes Urlaubsgeld und ein im November zu zahlendes Weihnachtsgeld. Für die Beurteilung der Zulässigkeit einer Rückzahlungsklausel sind einerseits die Höhe der Gratifikation und andererseits deren Fälligkeit von Bedeutung. Die Argumentation des Beklagten, dass die freiwillige Gratifikation zusätzlich zum Gehalt gezahlt werde und deshalb nicht zur Deckung der Lebenshaltungskosten diene, sodass nicht von einem alsbaldigen Verbrauch derselben ausgegangen werden könne, überzeugt gerade nicht. Gratifikationen, die als sog. Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden, dienen letztlich nicht zur Deckung des normalen Lebensunterhalts, sondern zur Finanzierung der erhöhten Ausgaben zu bestimmten Anlässen. Diese Gratifikationen werden zeitnah für anlassbedingte Mehrkosten ausgegeben, z. B. für Urlaubsreisen oder Weihnachtsgeschenke. Eine über Monate hinaus drohende Rückzahlungsverpflichtung würde den Arbeitnehmer unzumutbar belasten und in unzulässiger Weise an sein Arbeitsverhältnis binden, sodass eine rechtswidrige Verletzung seines Grundrechts auf freie Berufsausübung vorläge, Art. 12 Abs. 1 GG.

**d)** Hieran gemessen ist eine Rückforderung des im Juni 2003 gezahlten Urlaubsgeldes in Höhe eines halben Gehalts unzulässig. Die durch die Zahlung eines halben Gehalts zulässigerweise zu erreichende Bindung betrug grundsätzlich höchstens drei Monate. Eine Bindung bis zum 31.03.2004 überschreitet diese maximale Bindung bei Weitem.

Aber auch die Zahlung eines halben Gehalts im November 2003 konnte die Klägerin nur bis zum 31.03.2004 binden und hat dies auch getan, denn die Klägerin ist erst mit Ablauf dieses Datums ausgeschieden (BAG, Urt. v. 21.05.2003 – 10 AZR 390/02 -, Entscheidungsgründe: II 2. c) cc)).

3. Nach alledem war die Berufung zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Gesetzliche Gründe, die die Zulassung der Revision gerechtfertigt hätten, lagen nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...