

Abschrift

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 6 Sa 329/11**

2 Ca 385/11 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 11.01.2012

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 11.01.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 14.07.2011 – 2 Ca 385/11 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

-----  
**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.  
-----

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Zahlung von Gratifikationen für die Jahre 2009 und 2010.

Der Kläger ist seit Juli 1997 bei der Beklagten beschäftigt. Er arbeitet als Kommissionierer im Lager und verdient monatlich 1.845,00 EUR brutto. Dem Arbeitsverhältnis liegt ein undatiertes schriftlicher Arbeitsvertrag (Anlage B 1 = Bl. 22 – 24 d. A.) zugrunde. Der Vertrag enthält unter der Rubrik „Gratifikationen und ähnliche Zuwendungen“ folgende Bestimmungen:

„Die Zahlung von Gratifikationen, Prämien und ähnlichen Sonderzahlungen liegt im freien Ermessen der Firma und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt. Bei vom Arbeitnehmer zu vertretender Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.03. des Folgejahres sind eventuelle Sonderzahlungen zurückzuzahlen.“

Von Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zum Jahr 2008 erhielt der Kläger von der Beklagten zusätzlich zu der Mai-Vergütung ein Urlaubsgeld in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts gezahlt und jeweils im November ein Weihnachtsgeld, ebenfalls in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts. In den Jahren 2009 und 2010 zahlte die Beklagte dem Kläger weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld.

Die Beklagte bot den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern im Frühjahr 2009 den Abschluss einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag an (vgl. Bl. 27 f. zu dem von der Beklagten vorgelegten entsprechenden Mustertext und Bl. 39 f. zu dem von dem Kläger vorgelegten Mustertext). Mit dieser Vereinbarung sollte gemäß Ziffer 1 des Formulartextes eine Erhöhung der Arbeitszeit sowie der Wegfall von Überstundenzuschlägen vereinbart werden. Unter der Ziffer 2 heißt es in der von der Beklagten vorgelegten Zusatzvereinbarung:

„Das freiwillige Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird in den Jahren 2009 und 2010 aus wirtschaftlichen Gründen nicht gezahlt.“

Die von dem Kläger vorgelegte Version lautet unter Ziffer 2:

„Das freiwillige Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird in den Jahren 2009 und 2010 aus wirtschaftlichen Gründen nicht gezahlt. Die Parteien streben an, diesbezüglich für das Jahr 2011 eine neue Regelung zu treffen. Diese Regelung soll die Zusage einer ergebnisabhängigen Sonderzahlung beinhalten.“

Anders als viele Kollegen unterzeichnete der Kläger keine Zusatzvereinbarung. Es fanden wiederholt Gespräche zwischen dem Kläger und seinem betrieblichen Vorgesetzten, Herrn W., über die geplanten Änderungen im Arbeitsverhältnis statt. Der Inhalt dieser Gespräche ist im Einzelnen streitig.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, ihm stehe ein Anspruch auf Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes in Höhe seiner hälftigen Bruttomonatsvergütung für die Jahre 2009 und 2010 zu. Er hat behauptet, andere Mitarbeiter hätten das Urlaubs- und Weihnachtsgeld in den Jahren 2009 und 2010 erhalten. Mit anderen Mitarbeitern, die – wie er, der Kläger – die Zusatzvereinbarung aus dem Frühjahr 2009 auch nicht unterschrieben hätten, habe sich die Beklagte auf vergleichsweise Zahlungen verständigt, die allerdings möglicherweise nicht als Urlaubs- und Weihnachtsgeld bezeichnet worden seien.

Die Beklagte hat behauptet, zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten Herrn W. sei im Rahmen des in der 20. Kalenderwoche des Jahres 2009 geführten Gesprächs nicht nur vereinbart worden, dass der Kläger für die Monate April und Mai 2009 weiterhin Überstundenzuschläge gezahlt erhalte; vielmehr habe der Kläger im Gegenzug erklärt, dann sei das „auch mit dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld für ihn in Ordnung“ und er wolle „keinen Streit mehr wegen des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes“.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien und ihrer im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Dem Kläger stehe der geltend gemachte Anspruch auf Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes für die Jahre

2009 und 2010 unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu. Streitgegenstand sei eine Gratifikation. Ein Anspruch ergebe sich nicht aus betrieblicher Übung. Die Beklagte habe die Gratifikationen zwar weitaus häufiger als dreimal aufeinanderfolgend gewährt. Diese Zahlung sei aber nicht vorbehaltlos erfolgt. Der im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbarte Freiwilligkeitsvorbehalt habe das Entstehen einer betrieblichen Übung verhindert. Der Vorbehalt halte auch einer AGB-rechtlichen Inhaltskontrolle stand. Der vorliegende Freiwilligkeitsvorbehalt sei klar und verständlich formuliert, er lasse keinen Raum für Unklarheiten oder Missverständnisse.

Aus dem Umstand, dass die Beklagte dem Kläger im Frühjahr 2009 den Abschluss einer schriftlichen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag angedient habe, nach der das Urlaubs- und Weihnachtsgeld in den Jahren 2009 und 2010 nicht gezahlt werden sollte, könne nicht geschlossen werden, dass die Beklagte angenommen habe, vertraglich zur Zahlung der Sonderzuwendungen verpflichtet zu sein. Diese Annahme wäre zudem rechtsirrig, da der arbeitsvertragliche Freiwilligkeitsvorbehalt das Entstehen eines Rechtsanspruchs auf die Gratifikationen verhindert habe. Dieser mögliche Rechtsirrtum der Beklagten ändere nicht die objektiv bestehende vertragliche Rechtslage. Noch weniger könne in der angebotenen Zusatzvereinbarung aus dem Frühjahr 2009 ein Angebot der Beklagten gesehen werden, dem Kläger einen Rechtsanspruch auf die Zahlung jährlicher Gratifikationen einzuräumen. Die Beklagte habe mit der Vereinbarung erkennbar sicherstellen wollen, gerade kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld zahlen zu müssen.

Die Gratifikationen seien in der Zusatzvereinbarung ausdrücklich als „freiwillige“ Leistungen bezeichnet worden. Das spreche deutlich gegen eine Vereinbarung der Parteien, wonach die Beklagte zur Gewährung der Sonderzahlungen – in Abkehr von den arbeitsvertraglichen Regelungen, die einen Freiwilligkeitsvorbehalt beinhalten – rechtlich verpflichtet sein sollte.

Das Schreiben der Geschäftsleitung der Beklagten an die Belegschaft vom 05.07.2011 begründe gleichfalls keinen Anspruch. Zwar mache es deutlich, dass die Beklagte tatsächlich von dem Bestehen eines Rechtsanspruchs ihrer Mitarbeiter auf Zahlung der Sonderzuwendungen ausgegangen sei. Aus dem Schreiben werde aber

auch deutlich, dass sich die Beklagte berechtigt sieht, die Sondervergütungen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens der Höhe nach zu variieren. Eine einseitig vom Arbeitgeber vorzunehmende Änderung der Höhe der Gratifikation wäre indes nicht möglich, wenn den Arbeitnehmern ein Anspruch auf Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes jeweils in Höhe eines hälftigen Bruttomonatsgehalts zustünde. Von dem Bestehen eines solchen Anspruchs gehe die Beklagte aber nicht aus. Vielmehr gehe sie davon aus, dass ein Gratifikationsanspruchs dem Grunde nach bestehe, dessen Höhe sie nach freiem – oder aber durch Mitbestimmung des Wirtschaftsausschusses beschränktem – Ermessen festlegen könne.

Ein Anspruch des Klägers auf die begehrten Sonderzahlungen folge auch nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das Vorbringen des Klägers zu einer etwaigen Ungleichbehandlung in Bezug auf die streitbefangenen Sonderzahlungen sei nicht substantiiert genug. Der Kläger trage insoweit lediglich vor, dass die Arbeitnehmer S., C. sowie H., K. und R. aus der Abteilung Verpackung „vergleichsweise Zahlungen“ erhalten hätten. Aus diesem Vortrag werde noch nicht einmal deutlich, ob die von dem Kläger benannten Mitarbeiter die vorliegend umstrittenen Gratifikationen für das Jahr 2009 und das Jahr 2010 erhalten haben. Es werde auch nicht deutlich, aufgrund welcher Vergleichsschlüsse die genannten Mitarbeiter die behaupteten Zahlungen erhalten haben und wann und in welcher Höhe Zahlungen geleistet worden seien. Schließlich bleibe unklar, inwieweit der Kläger nach seinem Arbeitsvertrag oder auch seiner im Betrieb ausgeübten Tätigkeit mit den genannten Mitarbeitern vergleichbar sei oder nicht.

Gegen das ihm am 11.08.2011 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 31.08.2011 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist bis zum 11.11.2011 an diesem Tag begründet.

Der Kläger meint, die Beklagte sei mit den vorgelegten Änderungsvereinbarungen und insbesondere mit dem Schreiben vom 05.07.2011 vom Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag abgerückt. Dieser sei verdrängt worden. Zudem sei das Schreiben vom 05.07.2011 eine Gesamtzusage, die die Beklagte zur Zahlung verpflichte.

Schließlich überziehe das Arbeitsgericht die Anforderungen an die Darlegungen des Klägers zur Gleichbehandlung.

Der Kläger beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 14.07.2011 – 2 Ca 385/11 – wird abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.690,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz auf 922,50 EUR ab dem 01.06.2009, auf weitere 922,50 EUR ab dem 01.12.2009, auf weitere 922,50 EUR ab dem 01.06.2010 sowie auf weitere 922,50 EUR ab dem 01.12.2010 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts mit Rechtsausführungen. Sie betont, dass das Schreiben vom 05.07.2011 keine Gesamtzusage für Gratifikationsansprüche für die Jahre 2009 und 2010 sei. Jedenfalls habe der Kläger gegenüber Herrn W. auf etwaige Ansprüche verzichtet.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

I. Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 6, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II. Die Berufung ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Kläger kann von der Beklagten nicht Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Jahre 2009 und 2010 verlangen. Die Klage ist zwar zulässig, aber nicht begründet.

1. Ein Anspruch auf Urlaubs- oder Weihnachtsgeld ergibt sich für den Kläger nicht aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag. Der Vertrag enthält keine anspruchsbegründende Regelung zum Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Der Kläger trägt eine solche ausdrückliche arbeitsvertragliche Zusage auch nicht vor.

2. Der Kläger kann seinen streitgegenständlichen Anspruch nicht auf eine bei der Beklagten begründete betriebliche Übung stützen. Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder Vergütung auf Dauer gewährt werden. Für jährlich an die gesamte Belegschaft geleistete Gratifikationen hat die Rechtsprechung die Regel aufgestellt, nach der eine mindestens dreimalige vorbehaltlose Gewährung zur Verbindlichkeit erstarkt, falls nicht besondere Umstände hiergegen sprechen oder der Arbeitgeber bei der Zahlung einen Bindungswillen für die Zukunft ausgeschlossen hat (BAG 21.01.2009 – 10 AZR 219/08 – BAGE 129, 164; 14.09.2011 – 10 AZR 526/10 –).

Im vorliegenden Fall hat die Beklagte unstreitig mehr als drei Jahre lang Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Gehalts gezahlt.

Das Arbeitsgericht hat aber zutreffend erkannt, dass der im Arbeitsvertrag unter der Rubrik "Gratifikationen und ähnliche Zuwendungen" vereinbarte Vorbehalt verhindert hat, dass ein Anspruch aus betrieblicher Übung entstanden ist. Der Arbeitgeber kann – außer bei laufendem Arbeitsentgelt – einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers grundsätzlich ausschließen und sich eine Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er zukünftig Sonderzahlungen gewährt. Er bleibt grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, ob und unter welchen Voraussetzungen er zum laufenden Arbeitsentgelt eine zusätzliche Leistung erbringen will. Gibt es einen klar und verständlich formulierten Freiwilligkeitsvorbehalt, der jeden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung ausschließt, fehlt es an einer versprochenen Leistung im Sinne des § 308 Nr. 4 BGB. In diesen Fällen wird eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung der Sonderzahlung unabhängig von dem mit der Sonderzuwendung verfolgten Zweck von vornherein nicht begründet. Der Bindungswille wird aus-

geschlossen, wenn der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Unverbindlichkeit der Leistungsgewährung zum Ausdruck bringt (Schaub/Koch 14. Aufl. § 110 Rn. 15 mwN). Der fehlende Bindungswille wird im vorliegenden Fall dadurch ausreichend erkennbar, dass es ausdrücklich heißt, „Die Zahlung von Gratifikationen ... liegt im Ermessen der Firma und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt“. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen wird auf die Ausführungen unter I. 1. des angegriffenen Urteils verwiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger in seiner Berufung nicht. Der Freiwilligkeitsvorbehalt ist im Übrigen klar und verständlich formuliert (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).

Soweit der Kläger geltend macht, die Beklagte sei durch die vorgelegten Änderungsvereinbarungen und durch das Schreiben vom 05.07.2011 von dem Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag abgerückt, kann dem nicht gefolgt werden.

Das von der Beklagten vorgelegte Schreiben aus dem Frühjahr 2009 (Bl. 27 f. d. A.) bekundet unter der mit „Freiwilliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld“ überschriebenen Ziffer 2 nur, dass das freiwillige Urlaubs- und Weihnachtsgeld in den Jahren 2009 und 2010 aus wirtschaftlichen Gründen nicht gezahlt wird. Die Beklagte macht damit gerade deutlich, dass sie von einer freiwilligen Leistung ausgeht, also davon, dass kein Anspruch auf Zahlung des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes für die Jahre 2009 und 2010 besteht. Dass sich die Beklagte ungeachtet des Freiwilligkeitsvorbehalts zur Zahlung der Gratifikationen aufgrund betrieblicher Übung verpflichtet sah, lässt sich auch dem vom Kläger vorgelegten Text (Anlage K 2 = Bl. 39 f. d. A.) nicht entnehmen. Wenn dort davon die Rede ist, dass es die Parteien anstreben, für das Jahr 2011 eine neue Regelung zu treffen, die die Zusage einer ergebnisabhängigen Sonderzahlung beinhaltet, ändert dies nichts am arbeitsvertraglich vereinbarten Vorbehalt der Freiwilligkeit. Eine Regelung soll nur für das Jahr 2011 geschlossen werden. Für die Jahre 2009 und 2010 soll es gerade dabei bleiben, dass nicht gezahlt wird. Keinesfalls kann daher den beiden Schreiben entnommen werden, dass die Beklagte sich für die im Streit stehenden Jahre 2009 und 2010 durch die zuvor, also bis zum Jahr 2008, geleisteten Zahlungen binden wollte. Gleiches gilt für das mit „Verbindliche Zusage“ überschriebene Schreiben vom 05.07.2011. In Arbeitsverträgen der Mi-

tarbeiter enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalte bei Sonderzahlungen sollten durch die Zusage nicht, erst recht nicht rückwirkend, außer Kraft gesetzt werden. Aufrechterhalten werden kann nur ein bereits entstandener Anspruch. Als sich die Beklagte im Juli 2011 mit dem fraglichen Schreiben an die Mitarbeiter wandte, waren Ansprüche des Klägers auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Jahre 2009 und 2010 aber gerade nicht entstanden. Weder aus dem Arbeitsvertrag, noch wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (dazu II. 3.) oder aus betrieblicher Übung konnte der Kläger die streitgegenständlichen Zahlungen verlangen.

3. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger nicht deshalb einen Anspruch auf Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Jahre 2009 und 2010 hat, weil die Beklagte gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat. Richtig ist, dass der Arbeitgeber, wenn er nach von ihm gesetzten allgemeinen Regeln freiwillig Sonderzahlungen erbringt, an den Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden ist. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz setzt voraus, dass der Arbeitgeber bei der Leistungsgewährung eine Gruppe begünstigter Arbeitnehmer bildet und einzelne Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage ungerechtfertigt von der Leistungsgewährung ausschließt oder zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung sachfremd differenziert (vgl. BAG 21.09.2011 – 5 AZR 520/10 –). Allein die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer erlaubt noch nicht den Schluss, diese Arbeitnehmer bildeten eine Gruppe. Eine Gruppenbildung liegt nur vor, wenn die Besserstellung nach Kriterien vorgenommen wird, die bei einem Begünstigten vorliegen.

Im vorliegenden Fall ist weder substantiiert vorgetragen noch sonst ersichtlich, dass die Beklagte eine Gruppe begünstigter Arbeitnehmer gebildet und den Kläger von der Leistungsgewährung ausgeschlossen hat, obwohl er sich in vergleichbarer Lage befunden hat. Im ersten Rechtszug hat der Kläger behauptet, andere Mitarbeiter hätten die von ihm begehrten Zahlungen erhalten. Namentlich hat der Kläger die Mitarbeiter jedoch nicht benannt, die Weihnachts- und Urlaubsgeld für die Jahre 2009 und 2010 erhalten haben. Die Beklagte durfte sich deshalb darauf beschränken, die pauschale Behauptung des Klägers zu bestreiten.

Soweit der Kläger weiter behauptet, einzelne namentlich genannte Mitarbeiter hätten „vergleichsweise Zahlungen“ erhalten, lässt sich daraus weder auf eine sachfremde Gruppenbildung noch auf eine verteilende Entscheidung schließen. Wenn diese Mitarbeiter aufgrund eines Vergleichs Zahlungen erhalten haben, so befand sich der Kläger nicht in vergleichbarer Lage. Denn er hat mit der Beklagten keinen Vergleich geschlossen. Hinzu kommt, dass ein Vergleich regelmäßig mit einem gegenseitigen Nachgeben verbunden ist. In welchem Umfang die von ihm benannten Mitarbeiter im Rahmen des Vergleichs nachgegeben haben, hat der Kläger nicht vorgetragen. Er hat auch nicht behauptet, den Mitarbeitern sei aufgrund Vergleichs das hier streitige Weihnachts- und Urlaubsgeld für die Jahre 2009 und 2010 gezahlt worden. Im Berufungstermin hat der Kläger vielmehr eingeräumt, dass die Kollegen im Wege des Vergleichs ein höheres Grundgehalt erhalten haben, also kein Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Es fehlt an einer verteilenden Entscheidung der Beklagten hinsichtlich der streitgegenständlichen Gratifikationen.

4. Der Anspruch ergibt sich schließlich nicht aus einer Gesamtzusage. Entgegen der Ansicht des Klägers handelt es sich bei dem Schreiben der Beklagten vom 05.07.2011 nicht um eine Zusage des Inhalts, dass für die Jahre 2009 und 2010 Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Gehalts gezahlt wird.

a) Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen erbringen zu wollen (BAG 23.03.2011 – 4 AZR 268/09 –). Eine ausdrückliche Annahmeerklärung des in der Gesamtzusage enthaltenen Angebots wird nicht erwartet. Das in der Gesamtzusage liegende Angebot wird – nicht anders als bei der betrieblichen Übung – gemäß § 151 BGB ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags (vgl. BAG 15.02.2005 – 9 AZR 116/04 – BAGE 113, 327).

b) Die Beklagte hat sich mit ihrem Schreiben vom 05.07.2011 zwar an alle Arbeitnehmer gewandt. Sie hat aber nicht erklärt, zusätzliche Leistungen – hier: Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die zurückliegenden Jahre 2009 und 2010 – erbringen zu wollen. Das Schreiben kann nicht so verstanden werden, dass die Beklagte bis dato

nicht entstandene Ansprüche begründen wollte. Das ergibt die Auslegung des Schreibens nach Maßgabe der §§ 133, 157 BGB. Entscheidend ist, wie die Empfänger die Willenserklärung der Beklagten unter Berücksichtigung von Treu und Glauben nach der Verkehrssitte verstehen durften.

Für die Begründung eines zuvor nicht bestehenden Anspruchs ergeben sich aus dem Schreiben keine Anhaltspunkte. Wenn im ersten Absatz bestätigt wird, dass ein Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld auch bei Nichtzahlung aufrechterhalten bleibt, setzt das voraus, dass der Anspruch am 05.07.2011 bereits bestand. Wie oben (II. 2.) ausgeführt, kann nur ein entstandener Anspruch aufrechterhalten bleiben. Dieses Ergebnis wird durch den zweiten Absatz des Schreibens bestätigt. Wenn der Anspruch in konkreter Höhe entstanden wäre, hätte es die Beklagte nicht mehr in der Hand, zu entscheiden, ob sie das Urlaubs- und Weihnachtsgeld in voller Höhe oder der finanziellen Situation angepasst, auszahlt. Die Entscheidung über die Höhe des Urlaubs- und Weihnachtsgelds wollte sich die Beklagte aber erkennbar nicht nehmen lassen.

Es liegt daher nahe, dass die Beklagte die Adressaten des Schreibens beruhigen wollte und deshalb für den Fall, dass sich die wirtschaftliche Situation bessert, Zahlungen für das Jahr 2011 in Aussicht gestellt hat.

III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor. Insbesondere betrifft die Rechtssache keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung. Vielmehr beruht sie auf den Umständen des Einzelfalls. Die Kammer hat der Entscheidung die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde gelegt.

gez. ...

gez. ...

gez. ...