

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 340/17

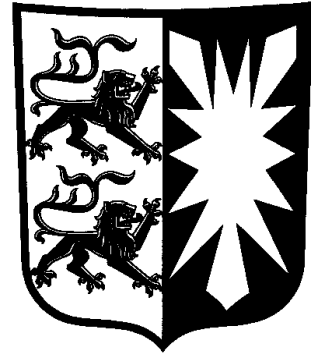
5Ca 153/17 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.11.2017

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 15.11.2017 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 05.07.2017 – 5 Ca 153/17 – abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits (beide Instanzen).

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, ob der Kläger gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 2016 in Höhe von 1.750,00 EUR brutto hat.

Der Kläger trat am 01. Januar 2016 als Medizinprodukteberater in die Dienste der Beklagten. Die Parteien vereinbarten in § 2 des Arbeitsvertrages eine beidseitige ordentliche Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende und in § 3 eine Vergütung in Höhe von 3.500,00 EUR brutto monatlich.

Zur Zahlung von Weihnachtsgeld trafen die Parteien in § 12 des Arbeitsvertrages folgende Regelung:

„§12 Freiwillige Zahlung (Weihnachtsgeld)

Die Firma zahlt ihrem Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld in Höhe eines halben monatlichen Bruttogehalts.

Diese Zahlung stellt eine freiwillige Leistung dar. Ein Anspruch darauf wird für die Zukunft auch bei wiederholter Zahlung nicht begründet.

Voraussetzung für die freiwillige Zahlung des Weihnachtsgelds ist, dass der Mitarbeiter vor dem 01.07. des Kalenderjahres ins Unternehmen eingetreten ist und zum Zeitpunkt der Auszahlung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Soweit der Arbeitnehmer unterjährig beschäftigt ist, wird das Weihnachtsgeld auf 1/12 für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses berechnet. Die Auszahlung des Weihnachtsgelds erfolgt mit dem November-Gehalt des laufenden Kalenderjahres.“

Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis am 25. November 2016 ordentlich zum 31. Dezember 2016 und übergab die Kündigung um 09:15 Uhr an den Teamleiter der Beklagten.

Die Beklagte veranlasste am 25. November 2016 um 11:00 Uhr per Sammelüberweisung die Auszahlung der Novembervergütung des Klägers zusammen mit der Auszahlung des Weihnachtsgelds.

Die Beklagte erstellte in der Folge eine Korrekturabrechnung für den Monat November 2016 ohne das Weihnachtsgeld und verrechnete die aus ihrer Sicht wegen des gezahlten Weihnachtsgelds erfolgte Überzahlung des Klägers mit der Abrechnung für Dezember 2016.

Der Kläger wendet sich gegen die Nachberechnung und begehrt Wiederauszahlung des Weihnachtsgeldes.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, bei dem Weihnachtsgeld handele es sich um eine so genannte Sonderzahlung mit Mischcharakter, die sowohl die Betriebs-treue als auch die vergangene Arbeitsleistung honoriere. Die Stichtagsklausel sei deshalb unwirksam. Zudem benachteilige sie ihn unangemessen, weil sie nicht danach differenziere, wer das Arbeitsverhältnis aus welchem Grund beendet habe.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm 1.750,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 20.12.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Stichtagsklausel für rechtmäßig gehalten. Denn nach ihrer Auffassung diene die Sonderzahlung nicht der Vergütung erbrachter Arbeitsleistungen, sondern sie zahle diese als Beitrag zum Weihnachtsfest und wolle zusätzlich damit Betriebstreue honorieren. Die Stichtagsklausel sei auch nicht deshalb unwirksam, weil sie nicht danach differenziere, ob der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Sphäre des Arbeitnehmers liege oder auf einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers beruhe. Darauf komme es nicht an.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, die Stichtagsklausel sei unwirksam, weil sie den Kläger als Vertragspartner unangemessen benachteilige. Denn sie differenziere nicht zwischen den Beendigungsgründen. Im Übrigen spreche die Regelung in § 12 des Arbeitsvertrages auch dafür, dass es sich nicht um eine reine Gratifikation handele. Die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zur Stichtagsregelung und zur unterjährigen Beschäftigung ließen eindeutig eine Anknüpfung an die erbrachte Arbeitsleistung in der Vergangenheit erkennen.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 21. Juli 2017 zugestellte Urteil am 04. August 2017 Berufung eingelegt und diese am 20. September 2017 begründet.

Die Beklagte meint, es handele sich bei der freiwilligen Zahlung (Weihnachtsgeld) nicht um eine Sonderzahlung mit Mischcharakter. Bereits der Wortlaut spreche dafür, dass es mit dem Weihnachtsgeld darum gehe, dem Mitarbeiter eine Weihnachtsfreude zu bereiten und einen Beitrag zu den vermehrten Ausgaben im Zusammenhang mit dem Weihnachtsfest zu leisten. Auch die Zweckbestimmung spreche für eine reine Gratifikation ohne Honorierung einer bestimmten Arbeitsleistung. Die Sonderzahlung knüpfe nicht an eine bestimmte qualitative oder quantitative Arbeitsleistung an. Zudem spreche das Aufstellen weiterer Voraussetzungen (Stichtag) dafür, dass es nicht lediglich um die Vergütung vergangener Arbeitsleistungen geht. Die Zuwendung hänge nicht von einer bestimmten Arbeitsleistung ab, sondern nur vom Bestand des Arbeitsverhältnisses. Dafür spreche auch die systematische Einordnung des § 12 im gesamten Vertragswerk. Die Regelung sei klar getrennt von der Entgeltvereinbarung in § 3 des Arbeitsvertrages. Auch die Höhe der Zahlung bewege sich im üblichen Rahmen reiner Treue- und Weihnachtsgratifikationen. Schließlich folge auch aus der pro rata temporis – Berechnung (§ 12 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrages) kein Hinweis darauf, dass es bei der freiwilligen Zahlung auch um die Vergütung der Arbeitsleistung gehe. Diese Regelung knüpfe lediglich an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, der sodann Einfluss auf die Höhe des Betrages habe.

Da die Sonderzuwendung nicht der Vergütung geleisteter Arbeit diene und sie nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses anknüpfe, stelle es keine unangemessene Benachteiligung dar, wenn der ungekündigte Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag als Anspruchsvoraussetzung bestimmt werde. Auch sei es mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht erforderlich, in einem solchen Fall bereits in der Klausel zu differenzieren zwischen den Beendigungsgründen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 05. Juli 2017 – 5 Ca 153/17 –
abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrages.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie auch Erfolg. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes in Höhe von 1.750,00 EUR brutto für das Jahr 2016. Denn die Regelungen in § 12 des Arbeitsvertrages sind wirksam. Da der Kläger zudem zum Zeitpunkt der Auszahlung sich bereits in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befand, erfüllte er nicht die Voraussetzungen für die Zahlung des Weihnachtsgeldes.

Das Weihnachtsgeld diene nicht auch der Honorierung erbrachter Arbeitsleistung. Die Stichtagsklausel ist deshalb wirksam. Ihr steht nicht entgegen, dass sie nicht nach dem Grund der Kündigung differenziert. Dazu im Einzelnen:

I.

Die Klage ist nicht deshalb begründet, weil der in § 12 des Arbeitsvertrages bestimmte Ausschluss des Anspruchs auf eine Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis unwirksam ist. Vielmehr kann eine Sonderzuwendung

vom ungekündigten Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Auszahlung dann abhängig gemacht werden, wenn sie nicht der Vergütung geleisteter Arbeit dient und nur das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzt (BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 667/10 – zitiert nach juris, Rn 8). Es ist dem Arbeitgeber nicht schlechthin versagt, Sonderzahlungen mit Bindungsklauseln zu versehen, solange die Zahlung nicht auch Gegenleistung für schon erbrachte Arbeit ist. Das gilt sowohl für Klauseln, in denen sich der Arbeitnehmer verpflichtet, erfolgte Sonderzahlungen zurückzuerstatten, wenn er vor einem bestimmten Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt – Rückzahlungsklauseln –, als auch für Regelungen, nach denen die Leistung der Sonderzahlung voraussetzt, dass der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt noch im Arbeitsverhältnis steht – Bestandsklauseln, Stichtagsklauseln (BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 612/10 – zitiert nach juris, Rn 21; BAG, Urteil vom 22.07.2014 – 9 AZR 981/12 – zitiert nach juris, Rn 17, 18).

Dient eine Sonderzahlung also nach diesen Grundsätzen nicht der Vergütung erbrachter Arbeitsleistung, sondern verfolgt der Arbeitgeber damit sonstige Zwecke, kann eine Klausel, wonach der Anspruch den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag voraussetzt, einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB standhalten. Eine Sonderzuwendung weicht dann nicht von der gesetzlichen Konzeption des § 611 BGB ab, wenn sie nicht im Synallagma zur erbrachten Leistung steht. Ihre Zahlung kann deshalb grundsätzlich an den Eintritt weiterer Bedingungen geknüpft werden (BAG, Urteil vom 22.07.2014 – 9 AZR 981/12 – zitiert nach juris, Rn 19; BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 667/10 – zitiert nach juris, Rn 12).

II.

Sonderzuwendungen können als Treueprämie erwiesene oder als „Halteprämie“ künftige Betriebstreue honorieren. Der Arbeitgeber kann aber auch den Zweck verfolgen, sich an den zum Weihnachtsfest typischerweise erhöhten Aufwendungen seiner Arbeitnehmer zu beteiligen. Ist die Honorierung künftiger Betriebstreue bezweckt, wird dies regelmäßig dadurch sichergestellt, dass die Sonderzuwendung nur bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über einen Stichtag hinaus bis zum

Ende eines dem Arbeitnehmer noch zumutbaren Bindungszeitraums gezahlt wird oder der Arbeitnehmer diese zurückzahlen hat, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf zumutbarer Bindungsfristen endet. Ist die Honorierung erwiesener Betriebstreue bezweckt, wird dies regelmäßig dadurch sichergestellt, dass die Zahlung der Sonderzuwendung vom (ungekündigten) Bestand des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag abhängig gemacht wird. Die Zahlung solcher Sonderzuwendungen hängt nicht von einer bestimmten Arbeitsleistung, sondern regelmäßig nur vom Bestand des Arbeitsverhältnisses ab (BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 667/10 – zitiert nach juris, Rn 13, 14).

III.

Ob der Arbeitgeber erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich vergüten oder sonstige Zwecke verfolgen will, ist durch Auslegung der vertraglichen Bestimmungen zu ermitteln. Macht die Sonderzuwendung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers aus, handelt es sich regelmäßig um Arbeitsentgelt, das als Gegenleistung zur erbrachten Arbeitsleistung geschuldet wird. Der Vergütungscharakter ist eindeutig, wenn die Sonderzahlung an das Erreichen quantitativer oder qualitativer Ziele geknüpft ist. Fehlt es hieran und sind weitere Anspruchsvoraussetzungen nicht vereinbart, spricht dies ebenfalls dafür, dass die Sonderzahlung als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet wird. Will der Arbeitgeber wiederum andere Zwecke verfolgen, so muss sich dies deutlich aus der zugrundeliegenden Vereinbarung ergeben. Gratifikationscharakter können nur die Sonderzuwendungen haben, die sich im üblichen Rahmen reiner Treue- und Weihnachtsgratifikationen bewegen und keinen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmachen (BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 667/10 – zitiert nach juris, Rn 15). Hängt der Anspruch auf Weihnachtsgeld weder von einer bestimmten Wartezeit noch von einem ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt ab und ist auch eine Rückzahlungsklausel nicht vereinbart, so spricht das Fehlen solcher weiterer Voraussetzungen dafür, dass die Sonderzahlung ausschließlich als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet wird (BAG, Urteil vom 21.05.2003 – 10 AZR 408/02 – zitiert nach juris, Rn 25).

IV.

Unter Berücksichtigung dieser Auslegungskriterien dient die in § 12 des Arbeitsvertrages vereinbarte Weihnachtsgratifikation nicht der zusätzlichen Vergütung erbrachter Arbeitsleistungen. Dies ergibt die Auslegung der einschlägigen arbeitsvertraglichen Regelungen nach ihrem objektiven Inhalt und Sinn aus der Sicht verständiger und redlicher Vertragspartner.

1.

Der Wortlaut legt bereits nahe, dass durch die Bezeichnung der freiwilligen Zahlung als Weihnachtsgeld die Beklagte einen Beitrag zu den erhöhten Weihnachtsaufwendungen zusagen wollte. Allerdings reicht allein die Anknüpfung an den Wortlaut noch nicht aus, um eindeutig zu entscheiden, dass nicht auch erbrachte Arbeitsleistung vergütet werden soll. Die weiteren Auslegungskriterien bestätigen allerdings die bereits durch den Wortlaut begründete Annahme, es gehe nur um die Zahlung eines Betrages anlässlich des Weihnachtsfestes zur Honorierung von Betriebstreue, nicht jedoch auch um Vergütung erbrachter Arbeitsleistung.

2.

Hätten die Vertragsparteien in § 12 nicht im Einzelnen Voraussetzungen für das Entstehen eines Anspruchs auf Zahlung des Weihnachtsgeldes vereinbart, so hätte dies ein gewichtiger Anhaltspunkt dafür sein können, dass die Sonderzahlung vergangene Arbeitsleistung vergüten sollte. Hier haben die Vertragsparteien aber ausdrücklich bestimmte Voraussetzungen benannt, nämlich eine Wartezeit (Eintritt am 01.07.) und den Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt. Beide Voraussetzungen knüpfen lediglich an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an und nicht an die Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung. Dies ist ein gewichtiger Anhaltspunkt dafür, es solle nur eine zusätzliche Leistung anlässlich des Weihnachtsfestes unter der Voraussetzung eines ungekündigten Bestandes des Arbeitsverhältnisses gezahlt und damit anlässlich des Weihnachtsfestes vergangene lediglich vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängige Betriebstreue honoriert werden.

3.

Aus der vertraglichen Regelung in § 12 ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, dass auch die vergangene Arbeitsleistung neben der Betriebstreue (Gratifikation mit Mischcharakter) honoriert werden soll. Das Mindesteintrittsdatum (01.07.) und der Zeitpunkt des ungekündigten Arbeitsverhältnisses knüpfen allein an dem Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Es gibt keine Hinweise in den Regelungen, wonach die Sonderzahlung auch an das Erreichen quantitativer oder qualitativer Ziele geknüpft wurde. Es fehlen auch jegliche Hinweise darauf, dass die Höhe der Sonderzahlung beispielsweise trotz des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses um die Zeiten gekürzt wird, in denen kein Vergütungsanspruch bestand. Mit anderen Worten: Selbst wenn der Kläger im Jahre 2016 aus bestimmten Gründen (z. B. Freistellung oder Erkrankung über sechs Wochen hinaus) keine Arbeitsleistung erbracht oder keinen Entgeltanspruch erworben hätte, stünde ihm die Weihnachtsgratifikation bereits dann zu, wenn sein Arbeitsverhältnis rechtlich am 01.07. bestanden am Auszahlungszeitpunkt ungekündigt gewesen wäre. Allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses unabhängig vom Erbringen bestimmter Arbeitsleistung hätte den Anspruch auf die freiwillige Zahlung begründet.

4.

Dem steht auch nicht die Regelung in § 12 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrages entgegen, wonach bei unterjährig beschäftigten Arbeitnehmern das Weihnachtsgeld auf 1/12 für jeden Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses berechnet wird.

Obwohl diese Vereinbarung nicht ausdrücklich abstellt auf das Eintrittsjahr, so kann sie dennoch nur Relevanz für das Eintrittsjahr haben. Aber auch sie bezieht sich allein auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses und nicht auf das Erbringen einer bestimmten Arbeitsleistung. Eine mit einer bestimmten Zwecksetzung zugesagte Gratifikation wird nicht dadurch zu einem im Synallagma stehenden Vergütungsbestandteil, dass sie im Eintrittsjahr nur anteilig entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird. Daraus folgt nur, dass sich die Höhe des Beitrages zum Weihnachtsfest im Eintrittsjahr an der Dauer des Arbeitsverhältnisses orientiert (BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 667/10 – zitiert nach juris, Rn 18).

5.

Etwas Anderes folgt auch nicht aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.11.2012 (10 AZR 848/12, zitiert nach juris, Rn 20). Nach der dort zu beurteilenden Regelung erhielten Verlagsangehörige, die nach dem 01.01.2010 eintraten oder eine unbezahlte Arbeitsbefreiung aufwiesen, für jeden Kalendermonat des bestehenden Arbeitsverhältnisses beziehungsweise der bezahlten Arbeitsleistung 1/12 des Bruttomonatsgehalts. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, die Zahlung knüpfe nicht an das bloße Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Bezugjahr an und sei davon abhängig, dass entweder Arbeitsleistung erbracht wurde oder doch keine unbezahlte Arbeitsbefreiung vorlag.

Entscheidend ist, dass die dortige Regelung auch alternativ anknüpfte an „unbezahlte Arbeitsbefreiung“, woraus sich zweifelsfrei ergibt, dass mit der Zahlung auch Arbeitsleistung vergütet werden sollte.

Eine solche Regelung liegt hier jedoch nicht vor. § 12 Abs. 3 Satz 2 des Arbeitsvertrages knüpft lediglich an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses an und kürzt insoweit bei unterjährig Beschäftigten die Höhe des Weihnachtsgelds. Es fehlt ein Hinweis darauf, dass zudem auch unabhängig vom Bestand des Arbeitsverhältnisses nicht erbrachte Arbeitsleistungen anspruchskürzend sein sollen.

6.

Schließlich hält sich die freiwillige Zahlung mit einem halben Bruttomonatsgehalt auch im üblichen Rahmen reiner Treue- und Weihnachtsgratifikationen, weshalb auch dies bestätigt, dass es nicht auch um die Vergütung erbrachter Arbeitsleistungen geht.

V.

§ 12 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitsvertrages ist rechtswirksam und hält einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB stand. Der Kläger wird nicht deshalb unangemessen benachteiligt, weil der Anspruch auf die freiwillige Zahlung ausgeschlossen ist, wenn sich das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung im gekündigten Zustand befindet. Eine unangemessene Benachteiligung folgt auch nicht daraus, dass für die

Voraussetzung des „ungekündigten Arbeitsverhältnisses“ nicht differenziert wird zwischen den Beendigungsgründen.

1.

Die Klausel verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. § 12 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitsvertrages ist eindeutig. Der Begriff „ungekündigt“ ist nicht missverständlich. Ungekündigt ist ein Arbeitsverhältnis, wenn keine der Vertragsparteien eine Kündigung erklärt hat.

2.

Die Klausel ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB auch nicht unangemessen benachteiligend.

a)

Dient die Sonderzuwendung – wie hier – nicht der Vergütung erbrachter Arbeitsleistungen, so verstößt eine Klausel, wonach die Zahlung den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag voraussetzt, nicht gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Denn die Sonderzuwendung weicht dann nicht von der grundsätzlichen Grundkonzeption des § 611 BGB ab, wenn sie nicht im Synallagma zur erbrachten Arbeitsleistung steht (BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 667/10 – zitiert nach juris, Rn 12).

b)

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts ist die Klausel in § 12 Abs. 3 Satz 1 des Arbeitsvertrages auch nicht deshalb unangemessen benachteiligend gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil sie nicht danach differenziert, ob der Arbeitgeber gekündigt hat oder die Beendigung auf Gründen beruht, die in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen.

Sowohl der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 667/10 – zitiert nach juris, Rn 25, 26) als auch der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 22.07.2014 – 9 AZR 981/12 – zitiert nach juris, Rn 28, 29) haben

entschieden, es sei nicht unangemessen benachteiligend, wenn eine Stichtagsklausel nicht differenziere zwischen den Beendigungsgründen.

Denn eine Stichtagsklausel sei nicht nur als Anreiz für die Nichtausübung des Kündigungsrechts durch den Arbeitnehmer denkbar. Der Arbeitgeber könne unabhängig vom Verhalten des Arbeitnehmers die fortdauernde Betriebszugehörigkeit als solche über den Stichtag hinaus zur Voraussetzung der Sonderzahlung machen, weil ihre motivierende Wirkung sich nur bei den Arbeitnehmern entfalten könne, die den Betrieb noch oder noch einige Zeit angehören (BAG, Urteil vom 18.01.2001 – 10 AZR 667/10 – zitiert nach juris, Rn 26; BAG, Urteil vom 22.07.2014 – 9 AZR 981/12 – zitiert nach juris, Rn 29).

Dem schließt sich die erkennende Kammer an. Die vom Arbeitsgericht angeführte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (LAG Düsseldorf, Urteil vom 19.07.2011 – 16 Sa 607/11 – zitiert nach juris) und auch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München vom 19.01.2017 (3 Sa 492/16 – zitiert nach juris) geben keine Veranlassung, von der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abzuweichen. Denn es geht hier anders als bei den Entscheidungen beider Landesarbeitsgerichte nicht um Rückzahlungsklauseln, sondern um die Tatbestandsvoraussetzung des ungekündigten Arbeitsverhältnisses. Es mag sein, dass Rückzahlungsklauseln problematisch sein können, wenn sie nicht differenzieren danach, ob der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis beendet hat. Solche Rückzahlungsklauseln bewirken regelmäßig eine Bindung des Arbeitnehmers auch noch über einen deutlichen Zeitraum hinaus seit Auszahlung der Gratifikation. Hat der Arbeitnehmer in einem solchen Fall zunächst die Voraussetzungen für die Zahlung der Gratifikation (Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag) erfüllt, so erscheint es möglicherweise tatsächlich als unangemessen, wenn er diese Gratifikation dann später zurückzahlen muss, nur weil die Rückzahlungsklausel nicht differenziert zwischen den Beendigungsgründen. Darum geht es hier aber nicht. Hier geht es lediglich um die Beurteilung der Stichtagsklausel und damit einer Auszahlungsvoraussetzung, nicht aber um eine Rückzahlungsverpflichtung.

c)

Die Stichtagsklausel weicht deshalb auch nicht von dem Grundgedanken des § 162 Abs. 2 BGB ab. Diese Norm enthält lediglich eine Regelung zur Ausübungskontrolle. Niemand darf aus einer treuwidrig herbeigeführten Lage Vorteile ziehen. Einer abstrakten Stichtagsklausel steht § 162 Abs. 2 BGB jedoch nicht entgegen. Ob die Kündigung auf einem treuwidrigen Verhalten beruht, ist im Rahmen der Ausübungskontrolle zu prüfen (BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 10 AZR 667/10 – zitiert nach juris, Rn 27). Anhaltspunkte für eine solche Treuwidrigkeit liegen nicht vor. Denn der Kläger hat das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt.

Nach alledem ist auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Die von den Parteien problematisierten Punkte sind höchstrichterlich durch das Bundesarbeitsgericht entschieden. Zitierte Entscheidungen verschiedener Landesarbeitsgerichte zu Rückzahlungsklauseln geben keine Veranlassung, die Revision zuzulassen. Denn zum einen geht es hier nicht um die Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel. Zum anderen haben sowohl der 9. als auch der 10. Senat in jüngeren Entscheidungen deutlich betont, es führe zu keiner unangemessenen Benachteiligung des Vertragspartners, wenn der Verwender abstelle auf eine Stichtagsklausel, ohne zwischen den Beendigungsgründen zu differenzieren.

gez. ...

gez. ...

gez. ...