

Aktenzeichen
3 Ca 278/16

beglaubigte Abschrift



Verkündet am: 22.06.2016

(Henkemeier)
Regierungsbeschäftigte als
Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Bielefeld

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

↩ Mit z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bielefeld		
1. JULI 2016		
06.04.07.		
Erledigt	Fristen + Termine	Beantwortet
		<i>HTe</i>

Mail an 26.04.07

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretäre Röder, Radusch und Clasvorbeck DGB RECHTSSCHUTZ GmbH,
Büro Bielefeld, Marktstraße 8, 33602 Bielefeld

g e g e n

Raps Fresh GmbH,

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Bielefeld
auf die mündliche Verhandlung vom
durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Fischer als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Nierhoff-Install und Kerkmann

3 Ca 278/16

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.724,31 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30.11.2015 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 1.724,31 € festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Zahlung eines Weihnachtsgeldes.

Der Kläger ist seit dem 1.10. 2012 bei der Beklagten als Instandhaltungstechniker beschäftigt.

Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses ist ein Anstellungsvertrag vom 8. September 2014.

§ 8 Abs. 4 des Vertrages enthält betreffend die Zahlung eines Weihnachtsgeldes folgende Regelung:

“ Die Arbeitgeberin gewährt dem Arbeitnehmer eine freiwillige Weihnachtsgratifikation in Höhe von 75 % des im Monat November des jeweiligen Jahres geschuldeten Monatsgrundlohns. Im erste Jahr der Betriebszugehörigkeit mindert sich die Höhe der Gratifikation entsprechend der gekürzten Dauer der Betriebszugehörigkeit (z. B. Einstellung 1.Juli = 6 Monate = ½ Gratifikation). Die Gratifikation wird zusammen mit dem Arbeitslohn für den Monat November fällig. Mit der Leistung der Gratifikation bezweckt die Arbeitgeberin die Belohnung der in der Vergangenheit gezeigten Betriebstreue und die Förderung der zukünftigen Betriebstreue des Arbeitnehmers. Gleichzeitig dient die Gratifikation der Belohnung der Arbeitsleistung als solcher (Sonderzahlung mit Mischcharakter).“

...

3 Ca 278/16

- 3 -

. Abs. 7 enthält darüber hinaus folgende Regelung:

„Die Zahlung der Gratifikation durch die Arbeitgeberin stellt eine freiwillige Leistung dar, die ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erfolgt. Auch bei wiederholter Zahlung wird kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers - weder dem Grunde noch der Höhe nach, weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft – begründet.“

Wegen weiterer Einzelheiten des Vertrages wird auf die Anlage zur Klageschrift (Bl 4 ff d. A.) verwiesen.

Die Vergütung des Klägers für Monat November 2015 belief sich betreffend den Zeitlohn einschließlich einer Entgeltfortzahlung auf 2299,08 €.

Wegen der Einzelheiten dieser Abrechnung wird auf die Anlage zur Klageschrift auf Bl. 13 der Akte) verwiesen.

Die Beklagte zahlte für das Jahr 2015 ein Weihnachtsgeld nicht aus.

Mit Schreiben vom 10.12.2015 forderte der Kläger die Beklagte zur Zahlung des Weihnachtsgeldes auf. Diesbezüglich wird auf die Anlage zur Klageschrift (Bl. 3 der Akte) verwiesen.

Die Beklagte lehnte unter Hinweis auf einen Freiwilligkeitsvorbehalt des Vertrages eine Zahlung ab.

Der Kläger fordert mit der am 5. Februar 2016 eingegangenen Klage Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 2015.

Der Kläger ist der Ansicht, er habe einen Anspruch Zahlung des Weihnachtsgeldes.

Er geht unter Bezugnahme auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. 2. 2013 (10 AZR 177/ 2012) davon aus, dass die Bezeichnung als freiwillige Leistung einem Anspruch nicht entgegenstehe, sondern nur auf eine fehlende rechtliche Verpflichtung zur Gewährung des Weihnachtsgeldes aufgrund anderer Rechtsgrundlagen hinweise.

...

3 Ca 278/16

- 4 -

Im Übrigen ist der Kläger der Ansicht, jedenfalls sei die Regelung durch Kombination der Zusage einer bestimmten Leistung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt widersprüchlich und intransparent und deshalb gemäß § 307 Abs. 1 S. 2 BGB unwirksam. Sie benachteilige nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.9.2011 (10 AZR 526/10) ihn, den Arbeitnehmer, regelmäßig unangemessen im Sinne des §§ 307 Absatz 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB.

Die Regelung des § 4 vier Abs. 7 des Vertrages beinhalte jedenfalls einen unzulässigen Widerrufsvorbehalt.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1724,31 € brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 30.11.2015 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, ein Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes stehe dem Kläger nicht zu.

Ein Rechtsanspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes sei nach dem Vertrag nicht begründet worden.

Vielmehr sei anders als in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 8.12.2010 (10 AZR 571/09) nicht nur ein unzureichender Freiwilligkeitsvorbehalt vertraglich geregelt. § 4 Abs. 7 des Vertrages schließe deutlich einen Rechtsanspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes für die Zukunft aus. Die Regelung des § 4 Abs. 4 und Abs. 7 des Vertrages sei insoweit nicht intransparent und nicht widersprüchlich.

...

3 Ca 278/16

- 5 -

Wegen weiterer Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Klage ist zulässig und begründet.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes in geltend gemachter Höhe aus § 8 Abs.4 des Anstellungsvertrages. § 8 Abs. 4 begründet einen verbindlichen Rechtsanspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes.

Dem Anspruch steht ein Freiwilligkeitsvorbehalt gemäß § 8 Abs. 4 und Abs. 7 nicht entgegen.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt ist gemäß den §§ 305 ff, 307 BGB unwirksam. Unzweifelhaft enthält der Vertrag in § 8 allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB, zumal sie von der Beklagten vorformuliert und zu mehrfachen Verwendung bestimmt waren. Das ist zwischen den Parteien nicht streitig.

Wenn es nach § 8 Abs. 4 heißt, die Beklagte „gewährt“ eine Weihnachtsgratifikation i. H. v. 75 % der Bruttovergütung des Monats November begründet dieser Ausdruck einen festen Rechtsanspruch. Der Anspruch ist auch der Höhe nach exakt festgelegt.

Dem begründeten Rechtsanspruch steht auch die Ergänzung um das Wort „freiwillig“ in diesem Absatz nicht entgegen. Das Wort „freiwillig“ bedeutet nur, dass nicht aufgrund anderweitiger verbindlicher Regelung, wie aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, eine Verpflichtung zur Zahlung des Weihnachtsgeldes besteht (BAG, Urteil vom 20.2.2013, 10 AZR 177/13).

Dem begründeten Anspruch steht auch nicht entgegen, dass in Abs. 8 Abs. 7 ergänzend geregelt ist, dass es sich nicht um eine freiwillige Leistung handelt, auf die

...

3 Ca 278/16

- 6 -

kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht, und dass auch durch wiederholte Zahlung ein Rechtsanspruch nicht begründet wird.

Die Kammer verkennt nicht, dass der Wortlaut dieser Regelung isoliert gesehen eindeutig ist.

Die Regelung ist jedoch im Zusammenhang mit § 8 Abs. 4 des Vertrages gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 und 2 BGB unwirksam.

Danach ist eine Regelung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Eine Formulierung, die im Widerspruch zu einer anderen arbeitsvertraglichen Regelung steht, ist nicht klar und verständlich. Das ist dann der Fall, wenn der Vertragspartner durch die Formulierung von der Geltendmachung eines bestehenden Anspruchs abgehalten werden könnte. (BAG, Urteil vom 20.2.2013; BAG Urteil vom 8. Dezember 2010, 10 AZR 671 / 09).

Hier steht § 8 Abs. 7 im Widerspruch zu § 8 Abs. 4 des Vertrages. Die Regelung ist deshalb insgesamt nicht verständlich. Sie ist geeignet, einen Vertragspartner von der Geltendmachung des Anspruchs abzuhalten. Der Widerspruch liegt darin, dass zunächst ein Anspruch klar und deutlich begründet wurde und dieser an anderer Stelle wieder ganz beseitigt werden soll. Dass ein Anspruch zunächst begründet werden soll, ergibt sich aus der klaren Regelung des Grundes, der Höhe und der Fälligkeit des Anspruchs in § 8 Abs. 4. Das gilt umso mehr, als auch der Zweck der Leistung dezidiert und klar geregelt ist. Insofern ist überraschend, wenn dann in einem der nachfolgenden Absätze davon wieder abgerückt wird.

Jedenfalls ist die Klausel deshalb widersprüchlich und unwirksam, weil sie in der Sache einen Widerrufsvorbehalt enthält, der dem Freiwilligkeitsvorbehalt widerspricht. Bei einer Verknüpfung eines Freiwilligkeitsvorbehalts mit einem Widerrufsvorbehalt ist nicht hinreichend erkennbar, dass trotz mehrfacher Zahlung ein Rechtsbindungswilligen Wille ausgeschlossen sein soll (BAG, Urteil vom 8. Dezember 2010, 10 AZR 671 / 09).

...

3 Ca 278/16

- 7 -

Elemente eines Widerrufsvorbehalts enthält die Klausel in § 8 Abs. 7 deshalb, weil das Weihnachtsgeld nach § 8 Abs. 4 ausdrücklich Mischcharakter hat und auch bereits erbrachte Leistung vergütet werden soll. Faktisch wird dann durch § 8 Abs. 7 der bereits erdiente Teil des Anspruchs für die Zeit bis November wieder beseitigt.

An der Intransparenz und Widersprüchlichkeit der Regelung ändert auch § 8 Abs. 5 entgegen der Ansicht der Beklagten nichts. Diese Bestimmung weist nicht deutlich auf eine von vornherein mögliche Einschränkung des Anspruchs auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes für die Zukunft hin. Vielmehr trifft die Bestimmung lediglich eine Regelung für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Fälligkeit des Anspruchs nicht mehr besteht bzw. im gekündigten Zustand besteht.

Der Anspruch ist auch der Höhe nach begründet.

Nach § 8 Abs. 4 des Vertrages beträgt der Anspruch 75 % des Monatsgrundlohns für den Monat November. Diesen hat der Kläger zutreffend zu Grunde gelegt.

Der Grundlohn besteht ausweislich der Abrechnung aus dem Zeitlohn i. H. v. 1970,64 € und der Entgeltfortzahlung i. H. v. 328,44 €. Zuschläge sind in die Bemessung der Entgeltfortzahlung nicht eingeflossen. Bei der Entgeltfortzahlung wurde ausdrücklich nach der Abrechnung der gleiche Faktor zu Grunde gelegt wie beim Zeitlohn.

Der Zinsanspruch stützt sich auf §§ 288,286 BGB.

Die Kostenentscheidung stützt sich auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung stützt sich auf § 61 Abs. 1 ArbGG.

Danach war der geltend gemachte Betrag als Streitwert zu Grunde zu legen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

...

3 Ca 278/16

- 8 -

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Fischer

Beglaubigt.
Bielefeld, den 01.07.2016
Irmischer, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

