

Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis

§§ 307 Abs. 1, 611 BGB

1. Der Arbeitgeber darf den Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation davon abhängig machen, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht.

2. Eine Regelung, die die Sonderzuwendung davon abhängig macht, dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht, kann auch dann zulässig sein, wenn der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in der Sphäre des Arbeitnehmers liegt.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10

Problempunkt

Die Parteien stritten über die Verpflichtung des beklagten Arbeitgebers, mit dem Novembergehalt eine Weihnachtsgratifikation auszusahlen. Der Arbeitsvertrag schloss den Anspruch aus, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung bereits gekündigt war. Mit Schreiben vom 23.11.2009 kündigte der Beklagte der Klägerin zum Jahresende. Diese begehrte dennoch die Zahlung der Weihnachtsgratifikation. Sie trug vor, der Beklagte habe die Kündigung nur ausgesprochen, weil sie nicht freiwillig auf die Gratifikation verzichtet habe. Arbeitsgericht und LAG gaben der Klage statt.

Entscheidung

Das BAG hob das Urteil auf und verwies die Sache zurück. Nach seiner Auffassung darf der Arbeitgeber den Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation davon abhängig machen, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Für die Wirksamkeit einer solchen Stichtagsregelung ist auf den Zweck der Sonderzahlung abzustellen: Knüpft sie allein an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, d. h. honoriert sie ausschließlich die Betriebstreue, ist sie mit der gesetzlichen Grundkonzeption von § 611 BGB zu vereinbaren und hält einer AGB-Kontrolle stand. Das gilt auch, wenn der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in der Sphäre des Arbeitnehmers liegt, sondern auf einer betriebsbedingten Kündigung des Arbeitgebers beruht. Allerdings darf dieser das Arbeitsverhältnis nicht nur kündigen, um die Zahlung der Weihnachtsgratifikation zu vermeiden. Das LAG

muss nun aufklären, ob der Beklagte den Eintritt der Bedingung treuwidrig herbeigeführt hat und sie deshalb als nicht eingetreten gilt.

Konsequenzen

Die Anforderungen an Stichtagsklauseln in Arbeitsverträgen waren lange umstritten. Nach der neueren Rechtsprechung des BAG ist nach dem Zweck der Leistung zu differenzieren. Das Urteil stellt für den Anspruch auf Weihnachtsgratifikation klar, dass der Arbeitgeber ihn davon abhängig machen darf, dass zum Auszahlungszeitpunkt ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht – und zwar ohne danach differenzieren zu müssen, wer die Kündigung ausgesprochen oder veranlasst hat.

Praxistipp

Die Rechtsprechung des BAG zur Wirksamkeit von Stichtagsklauseln bei Weihnachtsgratifikationen lässt sich nicht auf Sonderzuwendung mit Entgeltcharakter, wie erfolgsabhängige Vergütungen oder Boni, übertragen. Denn ob der Arbeitgeber Stichtagsklauseln wirksam vereinbaren darf, hängt nach Auffassung des BAG vom Zweck der Sonderzuwendung ab: Eine Weihnachtsgratifikation honoriert auch die zukünftige Betriebstreue des Arbeitnehmers. Daher kann das Unternehmen sie davon abhängig machen, dass ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht. Will der Arbeitgeber die Gratifikation mit einer Stichtagsklausel verbinden, sollte er im Arbeitsvertrag klarstellen, dass sie die zukünftige Betriebstreue des Arbeitnehmers honoriert.

RA und FA für Arbeitsrecht Thorsten Walter,
Bartsch Rechtsanwälte, Karlsruhe