11 Sa 669/15
6 Ca 273/15
(ArbG Regensburg)

Verkündet am: 18.11.2015

Gapp
Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretäre B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

A-Stadt
C-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Syndizi D.
D-Straße, B-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 18. November 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Hirsch und Brenninger

für Recht erkannt:

1. **Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Regensburg – Az. 6 Ca 273/15 – vom 29.04.2015 wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.**

2. **Die Revision wird zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Pfändbarkeit der Jahressonderzuwendung gemäß § 20 TVöD.

Der Kläger ist seit 01.10.1989 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Dieser enthält in § 20 folgende Regelung:

„§ 20 Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.
(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten, für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden,
in den Entgeltgruppen 1 bis 8 90 v.H.,
in den Entgeltgruppen 9 bis 12 80 v.H. und
in den Entgeltgruppen 13 bis 15 60 v.H.
des der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts; unberücksichtigt bleiben hierbei

das zusätzlich für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine erziehungsgeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.
Protokollerklärung zu Absatz 2:
Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.
(3) Für Beschäftigte, für die die Regelungen des Tarifgebiets Ost Anwendung finden, gilt Absatz 2 mit der Maßgabe, dass die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung 75 v.H. der dort genannten Vomhundertsätze betragen.
(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen
a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG,
c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz bis

zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
(5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
(6) Beschäftigte, die bis zum 31. März 2005 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 2 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses."

Am 27.04.2011 wurde über das Vermögen des Klägers das Verbraucherinsolvenzverfahren eröffnet, so dass seither der pfändbare Teil der monatlichen Vergütung des Klägers von der Beklagten an einen Treuhänder bezahlt wird.

Die Beklagte bezog die vollständige Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD für das Jahr 2013, welche nach der Novemberabrechnung 2013 2.946,47 € brutto betrug, in die Berechnung des pfändbaren, an den Treuhänder abzuführenden Betrages mit ein.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die Auszahlung von 500,00 € brutto, da er der Auffassung ist, dass die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD eine Weihnachtsvergütung i.S.v. § 850 a Nr. 4 ZPO darstellt, welche bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Einkommens, höchstens bis zu einem Betrag von 500,00 € unpfändbar sei.

Der Kläger war erstinstanzlich der Auffassung, dass die Jahressonderzahlung schon wegen der zeitlichen Nähe der Auszahlung zu Weihnachten in diesem Sinne als Weihnachtsvergütung anzusehen sei sowie auch aus dem Vergleich zu anderen Leistungen. Insoweit hätte die Beklagte jedenfalls bezüglich der 500,00 € brutto nicht an den Treuhänder leisten dürfen. Insoweit sei keine Erfüllung eingetreten.

Der Kläger beantragte erstinstanzlich:

> *Die beklagte Partei wird verurteilt, an die Klagepartei einen Betrag von 500,00 € brutto nebst Jahreszinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.*

Die Beklagte war erstinstanzlich der Auffassung, dass eine Weihnachtsvergütung nicht vorliege, da die Jahressonderzuwendung nach § 20 TVöD nicht aus Anlass des Weihnachtsfestes gezahlt werde. Dies zeige sowohl der Wortlaut der Norm als auch der tarifliche Gesamtzusammenhang. Zwar werde die Jahressonderzahlung im November eines Jahres fällig, also in einer Zeitspanne, in der üblicherweise Weihnachtsaufwendungen getätigt werden. Jedoch die zeitliche Nähe zu Weihnachten genüge nicht, um eine Weihnachtsvergütung anzunehmen, da in erster Linie die geleistete Arbeit zusätzlich honoriert werde. Insbesondere lasse sich der Vergütungscharakter aus § 20 Abs. 4 Satz 1 TVöD entnehmen, wonach die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat vermindert wird, in dem kein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung besteht. Auch aus der Historie des TVöD ließen sich keine Indizien für eine andere Wertung entnehmen, da die Tarifvertragsparteien frei darin seien, bisherige Reglungen durch neue zu ersetzen und ihnen einen anderen Zweck und Inhalt zu geben.

Das Arbeitsgericht Regensburg hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 29.04.2015 die Klage abgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass eine Weihnachtsvergütung nach § 850 a Nr. 4 ZPO nicht vorliege. Unter Hinweis auf die bestehende Kommentarliteratur sowie ergangene Entscheidungen war das Arbeitsgericht der Auffassung, dass es sich nicht um eine Leistung handle, die zum Zweck gezahlt werde, zum Gelingen des Weihnachtsfestes beizutragen. Vielmehr ergebe die Auslegung, dass durch die Jahressonderzahlung die Arbeitsleistung während des Jahres honoriert werde. Auch das Fälligkeitsdatum allein sei kein ausschlaggebendes Kriterium für die Zweckbestimmung der Leistung, zumal nach den Regelungen des § 20 TVöD ein Teilbetrag der Sonderzahlung bereits früher ausbezahlt werden könne und auch die Vorschrift das Weihnachtsfest nicht erwähne. Insbesondere bemesse sich die Jahressonderzahlung nach dem Verdienst der Vormonate und sei für Zeiten, in denen kein Vergütungsanspruch bestehe, zu kürzen. Insofern sei lediglich die Erbringung der Arbeitsleistung Anlass der Sonderzahlung nicht das

Weihnachtsfest. Auch Beschäftigte, die keine Arbeitsleistung erbracht hätten, hätten in der Regel einen erhöhten finanziellen Bedarf an Weihnachten. Auch die historische Betrachtung gebiete keine andere Auslegung, da § 20 TVöD sowohl das Weihnachtsgeld als auch das früher gezahlte Urlaubsgeld ersetzt hätte.

Gegen dieses dem Kläger am 29.06.2015 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung des Klägers mit Schriftsatz vom 24.07.2015, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Der Kläger ist im Rahmen der Berufung weiterhin der Auffassung, dass die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD eine Weihnachtsvergütung im Sinne des § 850 a Nr. 4 ZPO darstelle. Insofern könne die Entscheidung des BAG vom 14.03.2012 (10 AZR 778/10) zur Sparkassensonderzahlung nicht herangezogen werden, da diese im Unterschied zu § 20 TVöD einen garantierten und einen variablen Anteil beinhalte. Insbesondere sei der Vergütungscharakter anders als in Bezug auf § 20 TVöD zu bejahen. In § 20 TVöD sei insbesondere zu berücksichtigen, dass sich die Jahressonderzahlung mit der Höhe des zugrunde liegenden Gehalts prozentual vermindere. Dies spreche dafür, dass anlässlich des Weihnachtsfestes Beschäftigten mit niedrigerem Entgelt ein höherer Betrag zufließen solle. Des Weiteren sei zu berücksichtigen, dass § 20 TVöD die früher bestehenden Regelungen aus dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte ersetzt habe. Bei dieser Zuwendung habe die Ansicht bestanden, dass diese eine Weihnachtsvergütung darstelle, obwohl dort hinsichtlich Zahlungszeitpunkt, einer Zwölftelungsregelung und der Abänderbarkeit des Auszahlungszeitpunktes ebenfalls ähnliche Regelungen wie in § 20 TVöD beinhaltet waren. Zudem sei auch der Tarifvertrag bzgl. des Urlaubsgeldes ersetzt worden. Auch Urlaubsgeld sei unpfändbar.

Der Kläger beantragte zuletzt:

> *Das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg vom 29.04.2015, Az. 6 Ca 273/15 wird abgeändert und die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 500,-- € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klagezustellung zu bezahlen.*

Die Beklagte beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Die Beklagte war weiterhin im Rahmen des Berufungsverfahrens der Auffassung, dass eine Weihnachtsvergütung im Sinne von § 850 a Nr. 4 ZPO bei der Leistung nach § 20 TVöD nicht vorliege. Die zur Sparkassensonderzahlung ergangene Entscheidung des BAG sei durchaus heranzuziehen, da das BAG nur zum garantierten Teil der Jahressonderzahlung entschieden habe. Die Staffelung der Jahressonderzahlung spreche auch nicht für eine Leistung anlässlich des Weihnachtsfestes. Vielmehr sei daraus zu schließen, dass gerade wegen des niedrigeren Gehaltes ein entsprechender Ausgleich geschaffen werden solle im Hinblick auf jeden Monat und nicht nur im Hinblick auf das Weihnachtsfest. Dies zeige auch die Zwölftelungsregelung, die insbesondere den leistungsbezogenen Charakter der Jahressonderzahlung betone. Der Zahlungszeitpunkt sowie auch die Anforderung, dass am 1. Dezember ein Arbeitsverhältnis bestehen müsse, führten auch nicht zu einer anderen Bewertung, gleichfalls die Tarifhistorie, da die Tarifvertragsparteien, selbst wenn es vormals eine Zuwendung im November und ein Urlaubsgeld im Juli gegeben hätte, auch im neuen Tarifwerk eine andersgeartete Jahressonderzahlung vereinbaren könnten. Insofern lägen keine hinreichenden Indizien vor, die für eine Weihnachtsvergütung sprechen würden.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 24.07.2015, 29.09.2015, 03.11.2015 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet.

I.

Die gemäß § 64 Abs. 1 und Abs. 2 a ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO). Sie ist daher zulässig.

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

1. Bei der Jahressonderzahlung gemäß § 20 TVöD handelt es sich nicht um eine Weihnachtsvergütung im Sinne des § 850 a Nr. 4 ZPO, da es sich nicht um eine Leistung handelt, die aus Anlass des Weihnachtsfestes gezahlt wird, um einen besonderen Bedarf der Arbeitnehmer abzudecken. Insoweit wird auf die zutreffende Begründung des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Darüber hinausgehend sind zum Vortrag in der Berufung folgende Ausführungen veranlasst:

a) Die Klage kann schon zunächst nicht in Höhe von 500,-- € brutto Erfolg haben, da die Beklagte zwar unter Einbeziehung der vollständigen Jahressonderzahlung eine Lohnabrechnung erteilt hat, in der sie die Nettovergütung errechnet hat und abhängig davon den der Pfändung unterliegenden Teil an den Treuhänder ausgezahlt hat. Der Kläger hätte daher nicht Anspruch auf Bezahlung von 500,-- € brutto, selbst wenn seine Ansicht zutreffend sein sollte, sondern nur auf einen Nettobetrag, der an den Treuhänder ausgezahlt wurde in Höhe der Differenz zu dem Betrag, der sich unter Berücksichtigung einer Unpfändbarkeit von 500,-- € brutto des Weihnachtsgeldes als pfändbar herausgestellt

hätte. Der Kläger hätte daher darlegen müssen, welcher pfändbare Betrag sich ergeben hätte, wenn 500,-- € brutto aus der im November 2013 erzielten Vergütung herausgenommen worden wären, d. h. welcher Nettobetrag sich dann ergeben hätte und in welcher Höhe ein pfändbarer Betrag dann entstanden wäre. Die Differenz dieses Betrages zu dem ausbezahlten Betrag wäre letzten Endes, würde die Ansicht des Klägers zutreffend sein, an diesen noch zu bezahlen sein (vgl. zur Berechnung insoweit BAG Urt. v. 17.04.2013 - 10 AZR 59/12).

b) Unpfändbar nach § 850 a Nr. 4 ZPO sind Weihnachtsvergütungen bis zum Betrag der Hälfte des monatlichen Arbeitseinkommens, höchstens aber bis zum Betrag von 500,-- €. „Weihnachtsvergütung“ in diesem Sinne ist nicht nur die klassische „Weihnachtsgratifikation“, die der Arbeitgeber als Beitrag zu den erhöhten Aufwendungen des Arbeitnehmers leistet, sondern kann auch eine Sondervergütung für erbrachte Arbeit sein, sofern sie aus Anlass des Weihnachtsfests gezahlt wird. Denn nach dem Wortlaut von § 850 a Nr. 4 ZPO, der auf Weihnachten Bezug nimmt, muss die Zuwendung aus diesem Anlass geleistet sein, wobei durch den Wortteil „Vergütung“ auch Zuwendungen mit Vergütungscharakter dem Pfändungsschutz unterfallen können. Nur eine zweckgerichtete und im Zusammenhang mit Weihnachten geleistete Zuwendung unterliegt dem Pfändungsschutz nach § 850 a Nr. 4 ZPO. Daher muss eine „Weihnachtsvergütung“ im Rahmen der Zweckbestimmung des § 850 a Nr. 4 ZPO aus Anlass von Weihnachten erbracht worden sein, um der Pfändung entzogen zu sein. Nur eine typischerweise zur Deckung des erhöhten Aufwands zu Weihnachten geleistete Zuwendung kann nach Maßgabe von § 850 a Nr. 4 ZPO der Pfändung entzogen sein (vgl. BAG Urt. v. 14.03.2012 - 10 AZR 778/10).

c) Weder der Wortlaut der Tarifnorm noch der tarifliche Gesamtzusammenhang oder auch die Tarifgeschichte führen insoweit zu dem Schluss, dass die Leistung nach § 20 TVöD tatsächlich eine Weihnachtsvergütung im Sinne des § 850 a Nr. 4 ZPO darstellt.

aa) Der Wortlaut der Tarifnorm, von dem vorrangig auszugehen ist (vgl. BAG U. v. 24.02.2010 - 10 AZR 1035/08 -) enthält zunächst keinen Hinweis darauf, dass die Sonderzahlung des § 20 TVöD aus Anlass von Weihnachten gezahlt wird. Das Wort Weih-

nachten taucht in der gesamten Norm nicht auf. Die Rede ist lediglich von einer Jahressonderzahlung.

bb) Auch der tarifliche Gesamtzusammenhang lässt eine entsprechende Zweckbestimmung im Sinne einer Weihnachtsvergütung nicht erkennen.

Zwar mag die Fälligkeit der Leistung zusammen mit der Vergütung für den Monat November für eine anlassbezogene Zuwendung zu Weihnachten sprechen, weil die Zahlung in eine Zeitspanne fällt, in der üblicherweise Weihnachtsaufwendungen getätigt werden, ohne ergänzende Anhaltspunkte jedoch kann die Fälligkeit einer Zahlung in zeitlicher Nähe zu Weihnachten nur bei einer reinen Gratifikation durchgreifendes Indiz für das Vorliegen einer Weihnachtsvergütung sein. Bei einer Zahlung mit Vergütungscharakter ist ohne Vorliegen weiterer Anhaltspunkte regelmäßig hingegen davon auszugehen, das geleistete Arbeit zusätzlich honoriert werden soll und somit eine andere als die nach § 850 a Nr. 4 ZPO erforderliche Zweckbestimmung vorliegt (vgl. BAG a. a. O.).

Dass die Leistung nach § 20 TVöD Vergütungscharakter hat und insoweit Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung darstellt hat das Bundesarbeitsgericht aber bereits festgestellt (vgl. Urt. v. 12.12.2012 - 10 AZR 718/11). Dies zeige insbesondere die Kürzungsvorschrift des § 20 Abs. 4 TVöD, wonach ein Arbeitnehmer, der ganzjährig keinen Anspruch auf Entgelt hat, keine Jahressonderzahlung erhält. Gleichzeitig hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die Jahressonderzahlung Betriebstreue honoriert, was durch die Stichtagsregelung in § 20 Abs. 1 TVöD belegt wird. Die Mitarbeiter sollen durch die Jahressonderzahlung auch für Zukunft zu reger und engagierter Mitarbeit motiviert werden (vgl. BAG a. a. O. Rn. 36 m. w. N.).

cc) Wenn aber ein Vergütungscharakter der Jahressonderzahlung vorliegt, so ist nach der oben dargelegten Rechtsprechung des BAG eine Weihnachtsvergütung nur dann anzunehmen, wenn weitere Anhaltspunkte vorliegen, die für eine solche Leistung aus Anlass des Weihnachtsfestes sprechen. Solche sind aber nicht ersichtlich.

dd) Hinsichtlich des Fälligkeitszeitpunktes und des Termins, zu dem ein Arbeitsverhältnis bestehen muss, hat das Bundesarbeitsgericht bereits in der Entscheidung zur

Sparkassensonderzahlung diese Merkmale nicht als ausreichend angesehen. Über den Fälligkeitszeitpunkt hinaus müssen weitere Anhaltspunkte vorliegen, wobei die Anforderung, dass am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres ein Arbeitsverhältnis vorliegen muss, lediglich eine Betriebstreueregelung darstellt, nicht aber zum Ausdruck bringt, dass die Zuwendung zweckbestimmt zu Weihnachten gezahlt wird (vgl. BAG U. v. 14.03.2012 - 10 AZR 778/10 - Rz. 18, Juris).

Des Weiteren hat das Bundesarbeitsgericht auch die Tarifgeschichte nicht als maßgeblichen Anhaltspunkt angesehen. Zwar könne, wenn Wortlaut, Wortsinn und tariflicher Gesamtzusammenhang Zweifel am Inhalt und am wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien offen ließen auf die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages zurückgegriffen werden. Jedoch folge aus der Tatsache, dass die Tarifvertragsparteien mit der vorliegenden Sonderzahlung die tariflich geregelten Zuwendungen anderen Inhalts abgelöst haben, nicht, dass deren Zweck nunmehr für diese neue Sonderzahlung maßgeblich sein sollte. Denn die Tarifvertragsparteien seien frei darin, Zuwendungen neu zu gestalten und ihnen einen neuen Leistungszweck und Leistungsinhalt zu geben (vgl. BAG a. a. O., Rz. 19, zitiert nach Juris). Daher kann nicht aus der Tarifgeschichte, nämlich der Tatsache, dass die früher bestehende Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte vom 12.10.1973 und auch das früher geregelte tarifliche Urlaubsgeld abgeschafft wurden und stattdessen die Jahressonderzuwendung gemäß § 20 TVöD eingeführt wurde, darauf geschlossen werden, dass der frühere Zweck dieser Leistungen auch künftig Geltung haben sollte. Zudem kann auch nicht aus der Tatsache, dass die frühere Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte aus dem Jahr 1973 als Weihnachtsvergütung lange Zeit angesehen wurde, darauf geschlossen werden, dass dies nun auch für die vorliegende Zuwendung maßgeblich ist. Denn das Bundesarbeitsgericht hat die maßgeblichen, nach der derzeitigen Auffassung des Gerichts anzuwendenden Kriterien jedenfalls in der Entscheidung aus dem Jahr 2012 zur Sparkassenzuwendung klar definiert. Diese können auch auf die vorliegende Leistung nach § 20 TVöD übertragen werden und sind entsprechend gültig.

Schließlich führt auch die von Seiten des Klägers herangezogene Staffelung der Jahressonderzuwendung hinsichtlich des Prozentsatzes des durchschnittlich gezahlten Entgelts, der höher ausfällt bei niedrigeren Entgeltgruppen, nicht zu einer anderen Einordnung.

Zum einen ist festzustellen, dass nach wie vor die Leistung nach § 20 TVöD insofern Vergütungscharakter hat und leistungsbezogen erfolgt, als sie sich errechnet aus der Vergütung dreier vorhergehender Monate. Der Vergütungscharakter wird besonders herausgestrichen durch die Kürzungsregelung in § 20 Abs. 4 TVöD für Monate, in denen kein Entgelt bezogen ist. Des Weiteren wird der Vergütungscharakter besonders dadurch hervorgehoben, dass nicht etwa ein bestimmter Sockelbetrag unabhängig von einer erbrachten Leistung und einem bezogenen Entgelt zur Verfügung gestellt wird, obwohl Personen, die etwa aufgrund langandauernder Arbeitsunfähigkeit kein Entgelt bezogen haben, denselben Bedarf zu Weihnachten haben wie alle anderen Mitarbeiter. Somit wird der Vergütungscharakter der Zuwendung nach § 20 TVöD besonders betont. Hinzu kommt die Tatsache, dass die Leistung tatsächlich auch wenigstens teilweise früher erbracht werden kann und damit auch das Argument der Abdeckung des besonders hohen Bedarfs an Weihnachten widerlegt werden kann. Selbst wenn man diesen Umstand insoweit als nicht maßgeblich ansehen könnte, weil ggf. der Bedarf zu Weihnachten bereits zu einem früheren Zeitpunkt im Jahr abgedeckt wird, spricht die Staffelung auch nicht zwingend für eine Leistung aus Anlass des Weihnachtsfestes. Vielmehr spricht diese Staffelung lediglich dafür, dass die Tarifvertragsparteien die Unterschiede hinsichtlich der Vergütung, die sich aus der Anknüpfung an die Entgeltgruppen ergibt, nivellieren wollten wenigstens in einem geringen Maß durch Erhöhung der Jahressonderzahlung für niedrigere Entgeltgruppen. Nachdem aber die Jahressonderzuwendung Vergütungscharakter hat und damit nur zusätzliche Vergütung darstellt für über das Jahr hinweg erbrachte Leistung und nur zu diesem bestimmten Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt wird, dient die Leistung generell dazu den Bedarf über das gesamte Jahr hinweg für Arbeitnehmer mit niedrigeren Entgeltgruppen in einem höheren Maße auszugleichen als bei Mitarbeitern höherer Entgeltgruppen. Ein Anhaltspunkt, dass ein besonderer Bedarf gerade an Weihnachten hierdurch ausgeglichen werden soll, kann dieser Regelung nicht entnommen werden. Vielmehr soll die über das Jahr hinweg erbrachte Leistung noch zusätzlich in einem höheren Maße honoriert werden, in der Form, dass die Mitarbeiter mit niedrigeren Entgeltgruppen ggf. bei gleichhohem Bedarf über das Jahr hinweg zusätzlich einen Ausgleich erhalten sollen.

Da somit ein besonderer Anhaltspunkt, der für die Zahlung aus Anlass des Weihnachtsfestes sprechen würde, nicht festgestellt werden kann, weder aus Wortlaut, noch aus dem Gesamtzusammenhang des Tarifwerks, noch aus der Tarifhistorie, liegt eine Weihnachts-

vergütung im Sinne des § 850 a Nr. 4 ZPO nicht vor (vgl. hierzu ebenso LAG Köln Urt. v. 06.03.2015 - 4 Sa 871/14 -; OVG Lüneburg Urt. v. 07.05.2013 - 5 LC 202/12 -; LG Görlitz Beschl. v. 28.10.2014 - 6 T 42/14 -; BVerwG Urt. v. 26.11.2013 - 2 C 17/12 - zur wortgleichen Regelung des § 20 Abs. 1 TV-L; Schwill in Beppler/Böhle/Meerkamp/Russ TVöD § 20 TVöD-AT Rn. 37; Breier/Dassau/Kiefer/Lang/Langenbrinck TVöD § 20 Rn. 71; a. A.; OVG Rheinland-Pfalz Urt. v. 17.08.2012 - 10 A 10330/12 -; Clemens/Scheuring/Steingen/Wiese TV-L § 20 Rn. 202; Dörring/Kutzki TVöD-Kommentar § 20 Rn. 44; Clausen in Burger TVöD/TV-L § 20 Rnr.5).

Die Berufung war daher zurückzuweisen.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

3. Wegen grundsätzlicher Bedeutung zur entscheidenden Rechtsfrage war die Revision zuzulassen. Insoweit wird auf die Rechtsmittelbelehrung verwiesen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter http://www.bundesarbeitsgericht.de

Neumeier Hirsch Brenninger