

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

3 Sa 118/13

1 Ca 1332/11

(Arbeitsgericht Bayreuth)

Datum: 10.01.2014

Rechtsvorschriften: § 611 BGB

Leitsatz:

Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist bei Sonderzahlungen verletzt, wenn der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip gewährt und einzelne Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Zweckbestimmung der Sonderzahlung sachfremd benachteiligt, indem er ihnen Sonderzahlungen nicht gewährt. Allein der unterschiedliche Tätigkeitsbereich ist kein für die Ungleichbehandlung rechtfertigender Grund.

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 20.02.2013, Az.: 1 Ca 1332/11, wird zurückgewiesen.
2. Die Widerklage der Berufungskläger vom 04.11.2013 wird abgewiesen.
3. Die Beklagten tragen die Kosten des Berufungsverfahrens.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren nur noch um Weihnachtsgeld für die Jahre 2008 und 2009.

Die Beklagten betreiben in K... eine Anwaltskanzlei, die Klägerin ist dort seit 01.02.2007 auf Basis des Anstellungsvertrages vom 24.01.2007 (Bl. 4 d.A.) als Rechtsanwältin im

Angestelltenverhältnis bei einer Bruttomonatsvergütung von EUR 2.500,-- beschäftigt, wobei sie sich zum Zeitpunkt der Verkündung des erstinstanzlichen Urteils noch in Elternzeit befand.

Die Beklagten beschäftigen in ihrer Kanzlei drei Rechtsanwaltsfachangestellte, nämlich Frau H... (Ausbildung bei den Beklagten, hier nach Eintritt ab 01.03.1990 als Rechtsanwaltsgehilfin), Frau R... (Ausbildung in der Kanzlei der Beklagten, hernach Eintritt ab 19.07.1996 als Rechtsanwaltsgehilfin) sowie Frau B... (beschäftigt zunächst im Zeitraum 01.05.1995 – 26.11.2003 als Rechtsanwaltsfachangestellte, erneute Einstellung ab 01.05.2008 als Rechtsanwaltsfachangestellte). Bei allen drei Rechtsanwaltsfachangestellten enthält der Arbeitsvertrag für die maßgeblichen Jahre 2008/2009 folgende Regelungen:

„Die Rechtsanwälte A... und Dr. P... gewähren ferner zum 30.11. eines Jahres eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Bruttomonatsgehalts.“ „Die Rechtsanwälte A... und Dr. P... gewähren ferner ein der Höhe nach jeweils nach ihrem Ermessen festzulegendes Urlaubsgeld, zahlbar zum 30.06. eines Kalenderjahres.“

In den Jahren 2008 und 2009 erhielten die drei Rechtsanwaltsfachangestellten Weihnachts- und Urlaubsgeld; Weihnachtsgeld wurde jeweils in Höhe eines vollen Bruttomonatsgehaltes geleistet, in welcher Höhe Urlaubsgeld gezahlt wurde ist zwischen den Parteien im Streit.

Nach dem unwidersprochenen Sachvortrag der Klägerin lag ihre Vergütung in den Jahren 2008 und 2009 nicht über der der Rechtsanwaltsfachangestellten, insbesondere unter Berücksichtigung der anwaltsbedingten Ausgaben (hälftige Vermögenshaftpflichtversicherung, Beitrag RAK Ba..., Betrag DAG, Beitrag Junge Anwaltschaft, Parkhauskosten, Kosten für notwendige Fortbildungsveranstaltungen).

Die Klägerin vertrat erstinstanzlich die Auffassung, ihr stehe für die Jahre 2008 und 2009 aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz heraus Urlaubs- und Weihnachtsgeld in gleicher Höhe wie den Sekretariatsmitarbeiterinnen gewährt zu. Es sei nicht zutreffend, dass eine Rechtsanwältin etwa nicht mit einer Sekretärin vergleichbar sei, vielmehr müsse die unterschiedliche Leistungsgewährung stets im Sinne materieller Gerechtigkeit sachgerecht

sein, bilde der Arbeitgeber Gruppen, müsse er einen nachvollziehbaren Zweck erkennen lassen.

Die Klägerin hat daher erstinstanzlich beantragt:

Die Beklagten werden verurteilt, an die Klägerin EUR 6.250,- brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 24.12.2011 zu zahlen.

Demgegenüber haben die Beklagten beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie verwiesen zunächst auf die unterschiedlichen vertraglichen Regelungen zum Weihnachts- und Urlaubsgeld. Mit den Mitarbeiterinnen im Sekretariat sei vertraglich die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation sowie ein in das Ermessen der Beklagten gestelltes Urlaubsgeld vereinbart, mit der Klägerin hingegen nicht. Für solche Vergütungsregelungen bestehe in den Grenzen des Diskriminierungsverbotes und tariflicher Mindestentgelte grundsätzlich das Prinzip der Vertragsfreiheit und dessen Vorrang gegenüber dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Das Arbeitsgericht Bayreuth hat mit Endurteil vom 20.02.2013 folgendes Urteil verkündet:

1. Die Beklagten werden gesamtschuldnerisch verurteilt, an die Klägerin EUR 5.000,- brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 24.12.2011 zu zahlen.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin 2/10, die Beklagten gesamtschuldnerisch 8/10.
4. Der Streitwert wird auf EUR 6.250,- festgesetzt.

Das Arbeitsgericht hat den Anspruch auf Weihnachtsgeld damit begründet, dass die Herausnahme der Klägerin wegen ihrer andersartigen Tätigkeit als Anwältin nicht mit einem

sachlichen Grund erfolgte, die Beklagten hätten die Klägerin nicht von der Gewährung des Weihnachtsgeldes ausnehmen dürfen. Demgegenüber stehe der Klägerin kein Anspruch auf Urlaubsgeld für die Jahre 2008 und 2009 zu. Hierzu habe die Klägerin bereits nicht schlüssig zu einem generalisierenden Prinzip der Gewährung von Urlaubsgeld vorgetragen, aus dem heraus sie anspruchsberechtigt wäre.

Wegen der weiteren Einzelheiten der erstinstanzlichen Begründung es Urteils wird auf Bl. 71 – 74 verwiesen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts ist den Beklagten am 26.02.2013 zugestellt worden. Die Berufungsschrift vom 04.03.2013 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 07.03.2013 eingegangen, die Berufungsbegründungsschrift am 07.03.2013.

Die Beklagten begründeten ihre Berufung damit, dass der Vorrang der Vertragsfreiheit gelte. Unstreitig sei in den Arbeitsverträgen zwischen den Beklagten und ihren Sekretariatsangestellten hinsichtlich der Gewährung eines Weihnachtsgeldes/einer Weihnachtsgratifikation die Regelung vereinbart worden, wonach die Rechtsanwälte A... und Dr. P... ferner zum 30.11. eines Jahres eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Bruttomonatsgehalts gewähren. Der vereinbarten Sonderzuwendungen komme Entgeltvergütungscharakter zu. Die vereinbarten Weihnachtsgratifikationen seien nicht von einem Arbeitgeberermessen abhängig; die Regelung im Arbeitsvertrag mit Frau H... stelle sich insofern als 13. Gehalt dar; die Regelungen in den Arbeitsverträgen mit Frau R... und Frau B... stellten daneben aufgrund der dortigen Rückzahlungsklauseln teilweise auch Belohnung künftiger Betriebstreue dar. Der mit der Klägerin geschlossene Arbeitsvertrag enthalte eine solche Regelung nicht, auch nicht ähnlicher Art. Die Klägerin sei damit in einem Kalenderjahr lediglich mit 12 Monatsgehältern zu vergüten. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz komme nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber ausschließlich normative oder vertragliche Verpflichtungen erfülle. Mit der Zahlung der Weihnachtsgratifikation an die Sekretariatsangestellten seien die Beklagten insofern allein einer bestehenden arbeitsvertraglichen Verpflichtung nachgekommen. Wie der bloße Normenvollzug enthalte auch die bloße Vertragserfüllung keine verteilte Entscheidung des Arbeitgebers. Es fehle auch an einer abstrakten Regelung nach einem erkennbar generalisierten Prinzip. Sowohl die bereits längeren bestehenden Arbeitsverträge zwischen den Beklagten und den Rechtsanwaltsfachangestellten Frau H... und Frau R... wie auch der Anstellungsvertrag

mit der Klägerin beruhten auf individuellen Vereinbarungen. Dass die Verträge zwischen den Beklagten und ihren Sekretariatsangestellten keine standardisierten Formularverträge mit einheitlichen Regelungen, sondern Individualvereinbarungen darstellten, zeige sich bereits an den teilweise differierenden Regelungen hinsichtlich der Weihnachtsgratifikation (teils mit, teils ohne Rückzahlungsklausel), im Übrigen auch an sonstigen Unterschieden bei der Urlaubshöhe und den Kündigungsfristen. Es auch kein hinreichender kollektiver Bezug gegeben. Die Arbeitsverhältnisse zwischen den Beklagten und Frau H... sowie Frau R... seien historisch gewachsen; beide hätten ihre dreijährige Ausbildung in der Kanzlei der Beklagten absolviert und bei ihrer Anstellung bereits eine dreijährige Betriebszugehörigkeit, welche auch bei Frau B... aufgrund einer früheren Beschäftigung gegeben war. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beziehe sich auch nur auf Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage. Das seien solche Arbeitnehmer, die von ihrer Tätigkeit her vergleichbar seien. Es bestehe auch keinerlei strikter Grundsatz in der BAG-Rechtsprechung, dass der unterschiedliche Tätigkeitsbereich von Mitarbeitern kein zulässiges Differenzierungskriterium bei der Weihnachtsgratifikation darstelle. Die Entscheidung des BAG vom 27.10.1998 – 9 AZR 299/97 beziehe sich auf eine Gleichstellung von Lagerarbeitern und Kraftfahrern mit Obstsortiererinnen, welche gleichartige/gleichwertige Tätigkeiten ausübten. Das Urteil des BAG von 1984 – 5 AZR 251/82 – betreffe eine unzulässige gesetzlich ohnehin zwischenzeitlich nicht mehr gegebene Differenzierung zwischen den Arbeitern und Angestellten. Dagegen habe das BAG in der Entscheidung vom 21.10.2009 – 10 AZR 64/08 – ausdrücklich betont, dass die Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Hierarchieebenen ein zulässiges Differenzierungskriterium darstelle. Fehlerhaft sei auch, dass das Erstgericht eine Gleichstellung aus einem auch bei der Klägerin bestehenden erhöhten Finanzbedarf während der Weihnachtszeit herleite. Dies sei nicht der mit der Weihnachtsgratifikation verfolgte Zweck. Dieser habe in einer ergänzenden Entlohnung für die bereits Jahre hinweg geleistete Arbeitstätigkeit gelegen, bei einzelnen Sekretariatsangestellten daneben auch in einer Betriebsbindung, wofür in der Person der Klägerin kein Anlass bestand, welche gerade erst seit einem Jahr beschäftigt war und sich überhaupt zunächst erst zu bewähren hatte.

Im Übrigen sei auch der Tatbestand der Verwirkung gegeben. Das Thema Weihnachtsgeld sei im Dezember 2009 kurz thematisiert worden, ohne dass es hierbei zu einer Anerkennung, Zusicherung oder einer Leistungsgewährung kam. Erst zwei Jahre später, erst-

mals in einer Besprechung vom 23.11.2011 sei dann von der Klägerin ein Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld für die zurückliegenden Jahre reklamiert worden, was sie zugleich mit der Einschränkung versah, sie denke selbstverständlich nicht daran, einen Anspruch jemals gerichtlich geltend zu machen. Bereits durch dieses Verhalten ab Dezember 2009 habe die Klägerin den Eindruck geschaffen, dass die etwaigen Ansprüche auf Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht mehr geltend machen werden. Zudem sei es erkennbare Geschäftsgrundlage der aus dem Jahre 2010 erfolgten Verbesserung der Konditionen der Klägerin gewesen, dass dieser keine Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld aus der Vergangenheit zustehe oder jedenfalls von ihr nicht mehr geltend gemacht werde. Bei entsprechenden Fehlen (Wegfall der Geschäftsgrundlage) bestünde jedenfalls ein Rückforderungsanspruch der Beklagten, wie auf Bl. 2 des erstinstanzlichen Schriftsatzes vom 30.01.2003 mit insgesamt mindest EUR 3.000,00 beziffert worden und vorsorglich zur Aufrechnung gestellt worden sei.

Die Berufungsklägerin beantragt daher

- I. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 20.02.2013, Az. 1 Ca 1332/11 wird wie folgt abgeändert:
 1. Die Klage wird abgewiesen.
 2. Die Klägerin und Berufungsbeklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- II. Die Klägerin und Berufungsbeklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Demgegenüber beantragt die Klägerin

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Sie unterstützt den Inhalt der Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils.

Sie meint, der Gleichbehandlungsgrundsatz verbiete die Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage, ebenso wie eine

sachfremde Differenzierung zwischen Gruppen von Arbeitnehmern. Arbeitnehmer würden dann nicht sachfremd benachteiligt, wenn nach dem Zweck der Leistung Gründe vorliegen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, ihnen die anderen Arbeitnehmern gewährten Leistungen vorzuenthalten. Dererleiartige Gründe seien vorliegend nicht ersichtlich und seien seitens der Beklagten und Berufungskläger auch nicht im Dezember 2009 oder bis heute vorgetragen worden. Dem Verlangen der Klägerin und Berufungsbeklagten nach Weihnachtsgeld sei stets nur pauschal entgegengehalten worden, dass eine Rechtsanwältin doch nicht mit einer Sekretärin vergleichbar sei. Auch der Hinweis, es lägen keine vergleichbaren Gruppen vor, da es sich bei der Klägerin und Berufungsbeklagten um die einzig angestellte Rechtsanwältin handle, gehe völlig fehl, da es nicht auf die Größe der Gruppen ankomme.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte sei in den Jahren bis 2010 unstreitig schlechter behandelt worden als die Sekretariatsmitarbeiterinnen. Sie habe neben ihren anwaltsspezifischen Ausgaben im Gegensatz zu den Sekretariatsmitarbeiterinnen die Parkhauskosten selbst bezahlen müssen, obwohl die Klägerin und Berufungsbeklagte im Gegensatz zu den Sekretariatsmitarbeiterinnen aufgrund auswärtiger Termine auf einen ortsnahen Parkplatz angewiesen war. Die Ansprüche seien auch nicht verwirkt. Ebenso bestehe kein Aufrechnungsanspruch wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage.

Mit dem beim Landesarbeitsgericht am 05. November 2013 eingegangenen Schriftsatz haben die Beklagten Widerklage erhoben. Sie erklären mit vorstehendem Antrag gemäß § 717 Abs. 2 S. 2 ZPO, welcher gemäß § 662 Abs. 2 S. 1 ArbGG auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren Anwendung finde, würden die von den Beklagten zur Anwendung der Zwangsvollstreckung des erstinstanzlichen Urteils erbrachten Leistungen von der Klägerin und Berufungsbeklagten zur Rückerstattung geltend gemacht.

Die Beklagten haben insoweit beantragt: Die Klägerin/Berufungsbeklagte wird verurteilt, and die Beklagten und Berufungskläger EUR 5.497,50 nebst Zinsen in Höhe von 5 %Punkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 11.04.2013 zu bezahlen.

Demgegenüber hat die Klägerin beantragt, die Widerklage abzuweisen, da die Zwangsvollstreckung berechtigt gewesen sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1 2 b ArbGG und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 und S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

Die Beklagte greift das Ersturteil insbesondere durch neuen Tatsachenvortrag an, die Zweifel an der Richtigkeit der erstinstanzlichen Entscheidung nähren soll (§ 529 Abs. 1 Nr. 1 und 2 ZPO).

Auch die Widerklage war zulässig.

B

Die Berufung ist jedoch sachlich nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat mit ausführlicher und überzeugender Begründung der Klage teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht folgt den Erwägungen des Erstgerichts in vollem Umfang. Insoweit wird auf eine bloß wiederholende Darstellung im Hinblick auf § 69 Abs. 2 ArbGG verzichtet. Die Berufungsangriffe sind nicht geeignet, zu einer vom Erstgericht abweichenden Entscheidung zu kommen. Auch das Berufungsgericht ist überzeugt, dass der Klägerin der geltend gemachte Anspruch auf Weihnachtsgeld 2008 und 2009 zusteht.

Zunächst ist festzustellen, dass das Ersturteil insoweit rechtskräftig geworden ist, als der Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe von EUR 1.250,00 abgewiesen wurde. Denn die Klägerin hat insoweit kein Rechtsmittel, insbesondere keine Anschlussberufung eingelegt.

Das Erstgericht hat zu Recht die Beklagten zur Zahlung von Weihnachtsgeld für die Jahre 2008 und 2009 in Höhe von EUR 5.000,00 brutto verurteilt. Insoweit war die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Der Klägerin steht ein Anspruch auf Weihnachtsgeld unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu. Nach der Rechtsprechung ist ein Arbeitgeber grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, ob und unter welchen Voraussetzungen er seinen Arbeitnehmern eine vertraglich nicht vereinbarte Leistung freiwillig gewährt. Bei einer solchen Gewährung ist er aber an den Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden, wenn er die freiwillige Leistung unter von ihm selbst gesetzten allgemeinen Regelungen gewährt. Der gewohnheitsrechtlich anerkannte arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage ebenso wie eine sachfremde Differenzierung zwischen den Gruppen von Arbeitnehmern. Zwar gilt im Bereich der Vergütung der Gleichbehandlungsgrundsatz nur eingeschränkt, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuelle vereinbarte Löhne und Gehälter Vorrang hat. Das Gebot der Gleichbehandlung greift jedoch ein, wenn der Arbeitgeber Leistungen aufgrund genereller Regelungen für bestimmte Zwecke gewährt. Zahlt er aufgrund einer abstrakten Regelung seine freiwillige Leistung nach einem erkennbar generalisiertem Prinzip und legt er entsprechend dem mit der Leistung erfolgten Zweck Anspruchsvoraussetzungen für diese Leistung fest, darf er einzelne Arbeitnehmer nur von der Leistung ausnehmen, wenn dies den sachlichen Kriterien entspricht. Arbeitnehmer werden nicht sachfremd benachteiligt, wenn nach dem Zweck der Leistung Gründe vorliegen, die es unter Berücksichtigung aller Umstände rechtfertigen, ihnen die anderen Arbeitnehmer gewährten Leistungen vor zu enthalten. Die Zweckbestimmung einer Sonderzahlung ergibt sich vorrangig aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen. Dementsprechend ist zunächst der Zweck der Leistung zu ermitteln und zu beurteilen, ob der von ihr ausgeschlossene Personenkreis in berechtigter Weise außerhalb der allgemeinen Zweckrichtung steht (BAG 26. September 2007 –

5 AZR 808/06 – Rdnr. 24 APTVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 58 = EzA BGB 2002, § 315 Nr. 13, 03. Dezember 2008 – 5 AZR 74/08, Rdnr. 15, BAGE 128, 43). Steht eine unterschiedliche Ausgestaltung der Zusatzleistung nach Gruppen von Arbeitnehmern fest, hat der Arbeitgeber die Gründe für eine Differenzierung offen zu legen und substantiiert die sachlichen Unterscheidungskriterien darzutun. Sind die Unterscheidungsmerkmale nicht ohne Weiteres erkennbar und legt der Arbeitgeber seine Differenzierungsgesichtspunkte nicht dar oder ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigenden Arbeitnehmer (-gruppe) behandelt zu werden (ständige Rechtsprechung vgl. BAG 01. April 2009 – 10 AZR 343/08 Rdnr. 14, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 284, 03. Dezember 2008 – 5 AZR 74/08 Rdnr. 17, 30. Juli 2008 – 10 AZR 497/07 – Rdnr. 19, EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 17, 26. September 2007 – 10 AZR 569/06 Rdnr. 15).

In Anwendung dieser Rechtsprechung ist festzustellen, dass der Klägerin das Weihnachtsgeld für die Jahre 2008 und 2009 aus dem rechtlichen Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu Unrecht vorenthalten wurde.

Denn unstreitig hat die Klägerin gegenüber den anderen drei Rechtsanwaltsgehilfinnen kein Weihnachtsgeld erhalten.

Es liegt objektiv eine Benachteiligung im Sinne einer Ungleichbehandlung der Klägerin vor. Für den Anspruch der Klägerin unschädlich ist der Hinweis der Beklagten, dass es sich um keine vergleichbaren Gruppen handelt, da es sich bei der Klägerin und Berufungsbeklagten um die einzig angestellte Rechtsanwältin handele. Tatsächlich kommt es auf die Größe der Gruppe nicht an. Nach der Rechtsprechung des BAG entfällt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht schon deshalb, weil die ohne sachlichen Grund begünstigte Gruppe kleiner als die benachteiligte ist. Gleiches muss geltend, wenn die Gruppe der benachteiligten Arbeitnehmer kleiner ist (BAG Urteil vom 30.03.1994, AZ 10 AZR 681/92).

Der Einwand der Beklagten, die Klägerin als Rechtsanwältin sei nicht mit den Rechtsanwaltssekretärinnen vergleichbar, ist zwar grundsätzlich richtig.

Dieser Gesichtspunkt der vergleichbaren Tätigkeit ist für die Beurteilung der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Sonderzahlungen aber nicht maßgeblich. Denn allein entscheidend ist, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, der mit dem Weihnachtsgeld verfolgte Zweck, welcher gerade die Abdeckung des zu Weihnachten erfahrungsgemäß erhöhten finanziellen Bedarf der Arbeitnehmerschaft beinhaltet. Ein solcher erhöhter finanzieller Bedarf liegt aber nicht nur bei einem Sekretariatsangestellten vor, sondern auch bei der Klägerin als angestellte Anwältin, zumal ihr reguläres Monatsgehalt nicht höher als das der Rechtsanwaltsgehilfin ist. Daher stellt bei einer Weihnachtsgratifikation der unterschiedliche Tätigkeitsbereich der Mitarbeiter kein zulässiges Differenzierungskriterium dar (BAG vom 27.10.1998, 9 AZR 299/97 sowie BAG vom 25.01.1984, 5 AZR 251/82).

Entgegen der Auffassung der Beklagten hat die den drei Rechtsanwaltsfachangestellten in den Arbeitsverträgen zugesagte Vergütung auch einen einheitlichen Zweck.

Der Wortlaut dieser Regelung ist immer der gleiche. Er lautet unstreitig:

„Die Rechtsanwälte A... und Dr. P... gewähren ferner zum 30.11. eines Jahres eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Brutto-Monatsgehalts.

Selbst wenn die Weihnachtsgratifikation teils mit, teils ohne Rückzahlungsklausel versehen wurde, ändert das am Charakter des Weihnachtsgeldes nichts, welches eben darin besteht, einen erhöhten finanziellen Bedarf für die Ausgaben an Weihnachten, insbesondere Geschenke an Familienangehörige abzudecken.

Insofern liegen hinsichtlich des Weihnachtsgeldes eindeutig einheitliche Regelungen vor, deren Zweck in allen Fällen der gleiche ist.

Soweit die Beklagten auf die unterschiedlich lange Betriebszugehörigkeit der Klägerin, verglichen mit den Rechtsanwaltsfachangestellten hinweisen, stellt auch dies keinen zulässigen Grund für die vorgenommene Differenzierung dar, wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat. Dies gilt bereits deshalb, weil auch der Mitarbeiterin B..., die erst seit

01.05.2008 wieder bei den Beklagten angestellt war, Weihnachtsgeld gewährt wurde, und auch 2008 noch das geschilderte Leistungsgewährungsprinzip existierte.

Der Anspruch der Klägerin auf Zahlung von Weihnachtsgeld ist auch nicht verwirkt.

Voraussetzung nach § 242 BGB ist insoweit das Zeitmoment und das Umstandsmoment.

Selbst wenn die Klägerin bis zum Jahr 2011 ihren Anspruch auf Weihnachtsgeld nicht geltend gemacht hat, ihr entsprechendes Beweisangebot ist mangels konkreten Sachvortrags über Ort und Zeitpunkt der früheren Geltendmachung wohl unbeachtlich, so können sich die Beklagten denn noch nicht auf den Verwirkungseinwand berufen.

Denn der Verpflichtete muss sich aufgrund des Verhaltens des Berechtigten darauf eingestellt haben, dieser werde sein vermeintliches Recht nicht mehr geltend machen und wegen des geschaffenen Vertrauenstatbestandes muss die verspätete Geltendmachung des Rechts als eine mit Treu und Glauben unvereinbare Härte erscheinen (BAG NJW 03 824). Der Tatsache, dass die Klägerin im Jahre 2010 zusätzliche finanzielle Vergünstigungen erhalten hat, kann als Umstand für die Verwirkung des Weihnachtsgeldes nicht hergeleitet werden.

Allein die Tatsache, dass die Klägerin diese Vergünstigungen angenommen hat, beinhaltet keinen für die Beklagten erkennbaren Umstand, dass die Klägerin auch auf das ihr wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zustehende Weihnachtsgeld verzichtet hat.

Abwegig ist auch die Auffassung der Beklagten, dass aufgrund des Wegfalls der Geschäftsgrundlage wegen der ab dem Jahr 2010 gewährten finanziellen Vergünstigungen ein Rückforderungsanspruch besteht, mit dem aufgerechnet werde.

Subjektive Geschäftsgrundlage sind nach der ständigen Rechtsprechung die bei Abschluss des Vertrages zu Tage getretenen, im anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen der einen Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien von dem Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt bestimmter

Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut (vgl. BAG H NJW 95, 592/93).

Soweit die Beklagten behaupten, dass erkennbarer Geschäftsgrundlage der ab dem Jahr 2010 verbesserten Konditionen war, dass die Klägerin und Berufungsbeklagte auf die Geltendmachung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld verzichten würde, ist dies schon deswegen unbeachtlich, weil die Klägerin von den Beklagten nicht zu widerlegen glaubhaft vorgetragen hat, dass die gewährten Zulagen allein deswegen erfolgten, um die Arbeitsbedingungen der Klägerin und Berufungsbeklagten zukünftig zu verbessern bzw. dem Sekretariat anzugleichen.

Die Widerklage der Beklagten war als unbegründet abzuweisen, da die Vollstreckung des erstinstanzlichen Urteils zu Recht erfolgte.

Die Berufung der Beklagten wurde hinsichtlich des im Ersturteil ausgeurteilten Weihnachtsgeldes zurückgewiesen.

C

Die Beklagten haben die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 ZPO.

Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 S. 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Bär
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Mack
ehrenamtlicher Richter

Kreser
ehrenamtlicher Richter