

6 Sa 1135/08
14 Ca 5790/08
(ArbG München)

Verkündet am: 26. Mai 2009

Kreßler, Angestellte
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

D.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Firma G. B. V. GmbH,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl, die ehrenamtliche Richterin Brauch und den ehrenamtlichen Richter Lerchl

für Recht erkannt:

- I. Das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 21. Nov. 2008 – 14 Ca 5790/08 wird in Ziff. 1. und 2 teilweise abgeändert und insoweit wie folgt neu gefasst:
 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 3.000.- brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 1. März 2008 zu zahlen.
 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
 3. Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 1/10, die Beklagte 9/10.
- II. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten noch um ausstehende Vergütung.

Der Kläger war auf Grund des Arbeitsvertrages vom 3./6. Juni 2004 (Bl. 7 ff. d. A.) seit 6. Sept. 2004 bei der Beklagten, seit 1. Jan. 2007 als Anzeigenverwalter, bei einem Bruttomonatsentgelt von € 0 dzzgl. einer monatlichen A-Konto-Zahlung von € 250.- beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist unter Nr. III. 2 geregelt:

„III. Bezüge

...

2. Weihnachtsgratifikationen

- a. *Soweit der Verlag dem/der MitarbeiterIN eine Weihnachtsgratifikation gewährt, erfolgt dies freiwillig unter dem Vorbehalt der jederzeitigen Widerruflichkeit. Auch nach wiederholter Zahlung erwächst kein Rechtsanspruch auf Zahlung einer Weihnachtsgratifikation.*
- b. *Die Zahlung der Weihnachtsgratifikation erfolgt zusammen mit dem Novembergehalt. Voraussetzung für die Auszahlung ist, dass der/die MitarbeiterIN am 30.11. des Jahres in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis steht. Ein Aufhebungsvertrag steht einer Kündigung gleich. Besteht das Beschäftigungsverhältnis noch nicht das ganze Jahr, so wird die Gratifikation zeitanteilig gewährt.*
- c. *Der/die MitarbeiterIN ist verpflichtet, die Gratifikation zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis bis zum 31.03. des auf die Auszahlung folgenden Kalenderjahres durch Kündigung durch den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber oder durch Aufhebungsvertrag endet.*
- d. *Der Verlag ist berechtigt, mit seiner Rückzahlungsforderung gegen alle etwaigen noch fälligen Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers aufzurechnen.*
- e. *Ausgangsbasis für die Berechnung der Weihnachtsgratifikation ist ein Bruttomonatsgehalt.“*

Der Kläger hatte mit dem Novembergehalt 2007 eine Weihnachtsgratifikation von € 3.000.- brutto erhalten.

Mit Schreiben vom 2. Jan. 2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum Kläger aus betriebsbedingten Gründen zum 29. Feb. 2008 und versprach ihm für den Fall einer unterlassenen Kündigungsschutzklage eine Abfindung von € 4.500.-. Der Kläger hatte die Unwirksamkeit dieser Kündigung nicht gerichtlich geltend gemacht. Die Beklagte verrechnete die im Jahr 2007 bezahlte Weihnachtsgratifikation mit der Februarvergütung 2008.

Mit seiner am 30. Apr. 2008 beim Arbeitsgericht München eingegangenen und der Beklagten am 21. Mai 2008 zugestellten Klage vom 25. Apr. 2008 macht der Kläger die Zahlung der Februarvergütung von €0 und einer weiteren Abfindung geltend.

Er meint, soweit hier von Interesse, die Weihnachtsvergütung sei zu Unrecht mit dem Februarrentgeltanspruch verrechnet worden. Die Rückzahlungsklausel in Nr. III. 2. c. des Arbeitsvertrages sei unwirksam, insoweit eine Rückzahlungsverpflichtung auch bei Arbeitgeberkündigungen vorgesehen sei.

Er hat **beantragt**:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 3.375,00 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2008 zu bezahlen.

Die Beklagte hat **beantragt**,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält die Rückzahlungsklausel für wirksam, weswegen eine Rückzahlungsverpflichtung hinsichtlich der Weihnachtsgratifikation gegeben sei.

Mit Endurteil vom 25. Nov. 2008, das hinsichtlich des Weiteren streitigen und unstreitigen Sachvortrages der Parteien in Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht München die Klage in vollem Umfang abgewiesen. Hinsichtlich des noch streitigen Gegenstandes stellte es darauf ab, die Rückzahlungsklausel der Nr. III. 2. c. des Vertrages verstöße nicht gegen §§ 307 ff. BGB. Die Vereinbarung verstöße weder gegen das Transparenzgebot noch gegen Gebote von Treu und Glauben.

Gegen dieses ihm am 11. Dez. 2008 zugestellte Urteil hat der Kläger mit Schriftsatz vom 29. Dez. 2008, der am selben Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangen war, Berufung eingelegt und mit Schriftsatz vom 10. Feb. 2009, eingegangen per Fax am 11. Feb. 2009 begründet. Die Beklagte hat hierauf mit Schriftsatz vom 25. Feb. 2009, der am 26. Feb. 2009 eingegangen war, erwidert.

Der Kläger führt aus, er akzeptiere die Entscheidung hinsichtlich der Abweisung der Klage betreffend die weitere Abfindungsforderung. Die Rückzahlungsverpflichtung der Weihnachtsgratifikation halte aber, wie er meint, einer Inhaltskontrolle nicht stand. Die ausgesprochene betriebsbedingte Kündigung sei der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen und könne daher zu keiner Rückzahlungspflicht seinerseits führen. Insoweit sei die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Rückzahlung von Ausbildungskosten zu übertragen.

Er b e a n t r a g t:

- 1. Das Urteil des Arbeitsgerichts München (14 Ca 5790/08) vom 25.11.2008 wird in den Ziffern 1) und 2) abgeändert.**
- 2. Die Beklagte wird verteilt, an den Kläger €3.000,00 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2008 zu bezahlen.**
- 3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.**

Die Beklagte **b e a n t r a g t**,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass eine Rückzahlungsverpflichtung einer Weihnachtsgratifikation auch für den Fall einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung vorgesehen werden könne. Die entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag verstöße auch nicht gegen die Bestimmungen der AGB-Kontrolle. Eine Übertragung der Rechtsprechung zur Rückzahlung von Ausbildungskosten komme nicht in Betracht.

Im Termin vom 12. Mai 2009 hat der Beklagtenvertreter auf Hinweis des Vorsitzenden, die Pfändungsfreigrenzen seien ggf. bei der Aufrechnung zu beachten gewesen, vorgetragen, die Februarzahlung sei zusammen mit der Abfindung abgerechnet und ausbezahlt worden. Daraus habe sich nach erfolgter Verrechnung mit der Weihnachtsgratifikation ein verbliebener Auszahlungsbetrag von netto € 1.963,99 ergeben. In der Lohnsteuerkarte des Klägers sei Lohnsteuerklasse III bei einem 1 Kinderfreibetrag eingetragen.

Der Kläger hat ausgeführt, er habe üblicherweise netto ca. 1.800 € erhalten.

Wegen des Sachvortrags der Parteien im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 25. Apr. 2008 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 20. Aug. 2008 (Bl. 39 ff. d. A.), vom 10. Feb. 2009 (Bl. 96 ff. d. A.) und vom 30. Apr. 2009 (Bl. 122 f. d. A.), der Beklagten vom 17. Juni 2008 (Bl. 26 ff. d. A.), vom 18. Sept. 2008 (Bl. 44 ff. d. A.) und vom 25. Feb. 2009 (Bl. 112 ff. d. A.) – jeweils nebst Anlagen – sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 4. Nov. 2008 (Bl. 31 f. d. A.) und vom 12. Mai 2009 (Bl. 124 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung hat in der Sache Erfolg.

I. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist nach § 64 Abs. 1, 2b ArbGG statthaft. Sie ist in rechter Form und Frist eingelegt und begründet worden (§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 66 Abs. 1 Sätze 1, 2, 5 ArbGG, § 222 ZPO).

II. In der Sache hat die Berufung Erfolg.

Der Kläger kann die Zahlung der Vergütung für Februar 2008 nach § 611 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag bzw. die Zahlung der ungeminderten Abfindung in Höhe von € 4.500.- verlangen. Deren Verrechnung mit der mit dem Novembergehalt 2007 bezahlten Abfindung in gleicher Höhe war nicht statthaft. Die Regelung in Nr. III. 2. c. des Arbeitsvertrages ist wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 BGB unwirksam (§ 306 Abs. 2 BGB), ohne dass dispositives Gesetzesrecht zur Anwendung käme. Eine Rückforderung der bezahlten Abfindung bei vorzeitigem Ausscheiden des Klägers kommt nicht in Betracht.

1. Der Entgeltanspruch für Februar 2008 war seitens des Klägers entstanden. Er hatte seine Arbeitsleistung – ersichtlich – vollständig erbracht.

2. Die Entgeltforderung ist weder ganz noch teilweise durch Aufrechnung (§§ 386 ff. BGB) erloschen. Wenngleich der Entgeltanspruch zumindest teilweise der Aufrechnung unterlag (§ 394 BGB, § 850c ZPO), so scheitert diese am Fehlen eines Gegenanspruches der Beklagten.

a. Hinsichtlich der Zahlung im Monat Februar 2008 war ein Teil der Vergütung des Klägers der Pfändung unterlegen (§ 394 BGB, §§ 850c, 850i ZPO). Unter Zugrundelelung der regelmäßigen Nettovergütung waren – ausgehend von der Äußerung des Klägers – € 95,01 pfändbar. Daneben ist auch noch die Pfändbarkeit der Abfindungszahlung gegeben.

aa. Nach unwidersprochener Darlegung des Klägers verdiente dieser regelmäßig monatlich ca. 0a € netto. Er hat zudem 2 Unterhaltpflichten (Lohnsteuerklasse III und 1 Kinderfreibetrag), wie die Beklagte unwidersprochen vorgetragen hatte. Daraus folgt nach der Tabelle (Anlage 2 zu § 850c ZPO) ein Pfändungsbetrag von € 95,01.

bb. Daneben ist die dem Kläger bezahlte Abfindung zu berücksichtigen. Diese genießt keinen Schutz nach §§ 850 ff. ZPO, da diese kein Arbeitsentgelt darstellen (BAG v. 13. 7. 1959 – 2 AZR 398/58, AP ZPO § 850 Nr. 1; MünchKomm-ZPO/Smid, 2. Aufl., § 850i Rz. 14).

b. Die Beklagte hatte aber keinen Gegenanspruch, mit dem sie die Aufrechnung erklären konnte (§ 387 BGB). Die formularmäßige (§ 305 Abs. 1 BGB) Rückzahlungsvereinbarung in Nr. III. 2. c. des Arbeitsvertrages ist jedenfalls insoweit unwirksam, als sie auch bei Ausspruch einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung eine Rückzahlungsverpflichtung auslöst (§ 306 Abs. 2 BGB). Damit benachteiligt sie die betroffenen Arbeitnehmer unangemessen (§ 307 Abs. 1 BGB).

aa. Beim Arbeitsvertrag, in Sonderheit bei Nr. III. 2. c des Arbeitsvertrages, handelt es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung nach § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Vertragsvereinbarungen sind nicht allein mit dem Kläger, sondern mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern so abgeschlossen. Den entsprechenden Vortrag des Klägers hat die Beklagte nicht bestritten (§ 138 Abs. 3 ZPO). Es ist danach eine „vorformulierte Vertragsbedingung für eine Vielzahl von Verträgen“ i.S. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB gegeben, die einer Vertragsinhaltskontrolle unterliegt (vgl. auch BAG v. 25. 5. 2005 – 5 AZR 572/04, AP BGB § 310 Nr. 1).

bb. Die Rückzahlungsklausel benachteiligt den Kläger entgegen Treu und Glauben in unangemessener Weise, insoweit auch bei Ausspruch einer betriebsbedingten Arbeitgeberkündigung eine Rückzahlungsverpflichtung hinsichtlich der Weihnachtsgratifikation

entsteht (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB); sie ist jedenfalls insoweit unwirksam (§ 306 Abs. 2 BGB).

aaa. In seiner Entscheidung vom 25. 4. 1991 – 6 AZR 183/90, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 138) hatte das Bundesarbeitsgericht die Bestimmung einer Betriebsvereinbarung, derzufolge Mitarbeiter von der Gratifikationszahlung ausgeschlossen sind, die am Stichtag 30. November des Jahres in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, auch für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung als wirksam angesehen. Allerdings hat es die Vereinbarung der gerichtlichen Inhaltskontrolle auf ihre Übereinstimmung mit der Verfassung, den Gesetzen, den guten Sitten und der Billigkeit gemäß § 75 BetrVG unterworfen. Dahingehende Verstöße, insbesondere einen Verstoß gegen § 162 BGB – treuwidrige Vereitelung des Bedingungseintritts – hat das Bundesarbeitsgericht nicht angenommen. Der Arbeitgeber lege nicht ohne Weiteres ein widersprüchliches und treuwidriges Verhalten im Sinne von § 162 BGB im Falle des Ausspruches einer betriebsbedingten Kündigung an den Tag. Vielmehr setze die Anwendung des Grundsatzes von Treu und Glauben eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber voraus, mit dem Ziel die Entstehung des Gratifikationsanspruchs des Arbeitnehmers zu vereiteln. Einer solchen Annahme stehe aber bereits entgegen, dass auch betriebsbedingte Kündigungen nicht beliebig, sondern nur unter den gesetzlichen und von der Rechtsprechung aufgestellten Voraussetzungen ausgesprochen werden könnten (BAG v. 25. 4. 1991, a.a.O., unter Rz. 27).

bbb. Demgegenüber hatte das Bundesarbeitsgericht in einer die Rückzahlung von Ausbildungskosten betreffenden Entscheidung vom 11. 4. 2006 – 9 AZR 610/05, AP BGB § 307 Nr. 16; ebenso BAG v. 23. 1. 2007 – 9 AZR 482/06, NJW 2007 3018) eine unangemessene Benachteiligung für den Fall einer auch bei betriebsbedingter Kündigung entstehenden Rückzahlungsverpflichtung angenommen. Es führt hierzu aus:

”...

e) Rückzahlungsabreden für Aus- und Fortbildungskosten benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Nach der vor Geltung der §§ 305 ff. BGB zur allgemeinen Inhaltskontrolle von Rückzahlungsklauseln ergangenen ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts waren einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Ar-

beitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, wenn er vor Ablauf bestimmter Fristen aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, grundsätzlich zulässig (24. Juni 2004 – 6 AZR 383&03 – BAGE 111, 157 mwN). Daran ist festzuhalten.

aa) Ausnahmsweise können jedoch derartige Zahlungsverpflichtungen wegen einer übermäßigen Beeinträchtigung der arbeitsplatzbezogenen Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12. Abs. 1 Satz 1 GG) unwirksam sein. So muss einerseits eine Rückzahlungsverpflichtung bei verständiger Betrachtung einem billigenwerten Interesse des Arbeitgebers entsprechen und andererseits der Arbeitnehmer mit der Fortbildungsmaßnahme eine angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung erhalten haben. Die für den Arbeitnehmer zumutbaren Bindungen sind auf Grund einer Güter- und Interessenabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalles zu ermitteln (BAG 5. Dezember 2002 – 6 AZR 539/01 – BAGE 104, 125 mwN). Das Interesse des Arbeitgebers, der seinem Arbeitnehmer eine Aus- oder Weiterbildung finanziert, geht dahin, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für seinen Betrieb nutzen zu können (BAG 19. Februar 2004 – 6 AZR 552/02 – BAGE 109, 345). Dieses grundsätzlich berechtigte Interesse gestattet es dem Arbeitgeber, als Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen von einem sich vorzeitig abkehrenden Arbeitnehmer die Kosten der Ausbildung ganz oder zeitanteilig zurückzuverlangen. Die berechtigten Belange des Arbeitgebers sind gegen das Interesse des Arbeitnehmers abzuwägen, seinen Arbeitsplatz ohne Belastung mit Kosten frei wählen zu können. Die Abwägung hat sich insbesondere daran zu orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer mit der Aus- oder Fortbildung einen geldwerten Vorteil erlangt (st. Rspr. BAG 16. März 1994 – 5 AZR 339/92 – BAGE 76, 155).

bb) Die Unangemessenheit der streitgegenständlichen Rückzahlungsklausel ergibt sich hier daraus, dass sie hinsichtlich des die Rückzahlungspflicht auflösenden Tatbestandes zu weit gefasst ist.

Im Rahmen der nach § 307 BGB anzustellenden Interessenabwägung ist auch der die Rückzahlungspflicht auslösende Tatbestand zu berücksichtigen (Thüsing in v. Westphalen Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke Stand März 2006 Stichwort: Arbeitsverträge Rn. 151). Es ist nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an jedes Ausscheiden des Arbeitnehmers zu knüpfen, das innerhalb der in der Klausel vorgesehenen Bleibefrist stattfindet. Vielmehr muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens unterschieden werden (vgl. Dorndorf in Däubler/Dorndorf AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht § 307 BGB Rn. 119). Eine Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen. Verluste auf Grund von Investitionen, die nachträglich wertlos werden, hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Hätte der betriebstreue Arbeitnehmer die in seine Aus- oder Weiterbildung investierten Betriebsausgaben auch dann zu erstatten, wenn die Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen sind, würde er mit den Kosten einer fehlgeschlagenen Investition seines Arbeitgebers belastet. Sieht eine Arbeitsvertragsklausel auch für einen solchen Fall eine Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers vor, berücksichtigt sie

nicht wechselseitig die anzuerkennenden Interessen beider Vertragspartner, sondern einseitig nur diejenigen des Arbeitgebers. Damit benachteiligt eine solche Klausel den Arbeitnehmer unangemessen (vgl. BAG 24. Juni 2004 – 6 AZR 383/03 – BAGE 111, 157). Die in Ziff. 10.4 des Arbeitsvertrages enthaltene Rückzahlungsklausel differenziert nicht danach, wessen Verantwortungs- und Risikobereich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzurechnen ist. Der Arbeitnehmer soll auch dann mit den Ausbildungskosten belastet werden, wenn er sich wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers als zur Eigenkündigung berechtigt ansehen darf oder wenn der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen kündigt. In diesen Fällen ist die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht dem Arbeitnehmer zuzurechnen. Er kann die Vertragsbeendigung nicht beeinflussen. Eine sachliche Grundlage für die Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers, die diese als angemessenen Interessenausgleich erscheinen lässt, besteht in solchen Fällen nicht (Thüsing in v. Westphalen aaO). Die Klägerin versucht durch diese Vertragsgestaltung einseitig ihre eigenen wirtschaftlichen Interessen an einer Absicherung ihrer Investition in die Ausbildung des Beklagten durchzusetzen.

f) Soweit unter Geltung des alten Rechts im Rahmen des § 242 BGB bei weitgefassten Klauseln jeweils geprüft wurde, ob der Arbeitnehmer im konkreten Fall schutzwürdig ist, bleibt hierfür bei der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB kein Raum. Die unter der Geltung der Bereichsausnahme zum AGBG ergangene Rechtsprechung sah, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Grund zur Kündigung gegeben hatte, das Vertrauen des Arbeitnehmers, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht entgehen zu können, als nicht schutzwürdig an. Dies galt ebenso für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer (vgl. BAG 24. Juni 2004 – 6 AZR 383/03 – BAGE 111, 157). Im Gegensatz zu dieser am konkreten Einzelfall ausgerichteten Rechtsprechung beruht jetzt die zum Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen gehörende Inhaltskontrolle auf einer typisierenden Betrachtung einer Klausel, die ohne Rücksicht auf individuelle Besonderheiten der Vertragsparteien vorzunehmen ist (Schmidt NZA 2004, 1002).

...“

ccc. Diese von der erkennenden Kammer geteilte Ansicht ist auf die vorliegende Fallgestaltung zu übertragen. Danach ist für die bisherige weit gefasste und am Einzelfall orientierte Prüfung der Schutzwürdigkeit des Arbeitnehmers im Rahmen des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB kein Raum mehr (BAG v. 23. 1. 2007, a.a.O., unter Rz. 27).

Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist nach § 307 Abs. 1 BGB unangemessen, wenn der Verwender versucht, durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren (BAG v. 11. 4. 2006, a.a.O.). Um eine unangemessenen Benachteiligung festzustellen, bedarf es einer wechselseitigen Berücksichtigung und Bewertung rechtlich

anzuerkennender Interessen der Vertragspartner unter Berücksichtigung auch deren grundrechtlich geschützter Rechtspositionen. Anzulegen ist ein genereller, typisierender und vom Einzelfall losgelöster Maßstab, wobei im Rahmen der Inhaltskontrolle Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen sind (BAG v. 23. 1. 2007, 11. 4. 2006, jeweils a.a.O. unter Rz. 27; BAG v. 19. 12. 2006 – 9 AZR 294/06, NZA 2007, 809, unter Rz. 27). Zudem ist zu berücksichtigen, ob der Klausinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (vgl. BAG v. 11. 4. 2006, a.a.O., unter Hinweis auf BAG v. 4. 3. 2004 – 8 AZR 196/03, BAGE 110, 8).

Hiernach folgt auch bei der Rückforderung einer Weihnachtsgratifikation die Unwirksamkeit der Rückzahlungsverpflichtung im Falle einer ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber. Auch hier ist es nicht angängig, die Rückzahlungsverpflichtung schlechthin an jedes innerhalb der Bindungsfrist stattfindende Ausscheiden zu knüpfen, sondern es ist auch hier nach dem Anlass des vorzeitigen Ausscheidens zu differenzieren. Dem können nicht die unterschiedlichen Interessen an der Rückzahlung bei gewährten Ausbildungskosten entgegengehalten werden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG v. 1. 4. 2006, a.a.O.) begründet den angenommenen Ausschluss der Rückzahlung von Ausbildungskosten bei betriebsbedingter Kündigung – wie ausgeführt – mit der ansonsten erfolgenden Belastung des Arbeitnehmers mit der fehlgeschlagenen Investition des Arbeitgebers (Kosten der Ausbildung des Arbeitnehmers). Hätte auch der betriebstreue Arbeitnehmer bei einer aus (betrieblichen) Umständen erfolgenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die im Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers liegen, die Betriebsausgaben für seine Aus- und Weiterbildung zu erstatten, belastete man ihn mit fehlgeschlagenen Investitionen. Diese Überlegung gilt in gleicher Weise bei Zahlung von Weihnachtsgratifikationen, wenn auch nicht stets in der kostenintensiven Art, wie bei Aus- und Weiterbildungskosten. Die Weihnachtsgratifikation dient, sofern eine Rückzahlungsverpflichtung bei vorzeitigem Ausscheiden mit ihr verbunden ist, nicht lediglich der Belohnung erbrachter, sondern auch dem Anreiz zu weiterer Betriebstreue. Mit ihr sollen die Arbeitnehmer auch künftig für eine bestimmte Zeit an den Betrieb gebunden werden. Insoweit kommt auch der Weihnachtsgratifikation eine „Investitionscharakter“ zu. Sieht in derartigen Fällen eine Arbeitsver-

tragsklausel eine Rückzahlungsverpflichtung auch für den Fall einer vor Ablauf der Vertragsbindungsfrist ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitnehmer vor, bleiben ebenso wenig die wechselseitig anzuerkennenden Interessen beider Vertragspartner, sondern nur einseitig diejenigen des Arbeitgebers, berücksichtigt, woraus eine Benachteiligung des Arbeitnehmers folgt. Die vereinbarte Rückzahlungsverpflichtung auch für einen an sich vertragstreuen Arbeitnehmers stellt somit keine ausgewogene Gesamtregelung mehr dar: Der Arbeitnehmer hat es nicht mehr in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungspflicht zu entgehen.

Die in Nr. III. 2. c. des Arbeitsvertrages enthaltene Rückzahlungsklausel unterscheidet nicht danach, wessen Verantwortungs- und Risikobereich die eine Rückzahlungsverpflichtung auslösende Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzurechnen ist. Auch dann, wenn sich der Arbeitnehmer wegen eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers zur Eigenkündigung berechtigt ansehen darf oder, wenn der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen kündigt, ist nach dem Wortlaut der Vertragsregelung eine Rückzahlung des Weihnachtsgeldes begründet, obschon dann die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht dem Arbeitnehmer zuzurechnen ist. Insoweit besteht allerdings keine sachliche Grundlage für die Erstattung der Weihnachtsgratifikation, da der Arbeitnehmer die Vertragsbeendigung nicht beeinflussen kann. Dies gilt umso mehr, als bei Gratifikationszahlungen keine Minderung des Rückzahlungsbetrages nach erbrachter Betriebszugehörigkeit erfolgt und dem Arbeitnehmer auch kein Vorteil auf dem Arbeitsmarkt, wie bei einer abgeschlossenen Aus- und Weiterbildung, zugeflossen ist. Auch wenn die betrieblichen Aus- und Weiterbildungskosten in vielen Fällen über der Summe einer Weihnachtsgratifikation liegen mögen, so stellen die bezahlten Beträge für die Beschäftigten auch hier regelmäßig einen durchaus erheblichen Betrag dar. Der Kläger erhielt in concreto einen Bruttomonatsverdienst (Grundgehalt), der – obschon zumeist verbraucht – voll zurückzugewähren ist, ohne dass weitere Vorteile beim Kläger verblieben.

cc. Mangels einer Gegenforderung, mit der die Beklagte hätte aufrechnen könne, war der volle Verdienst für Februar 2008, einschließlich der zugesagten Abfindung an den Kläger auszuzahlen. Unter Berücksichtigung der bereits erfolgten teilweisen Erfüllung (§ 362 BGB) steht der seitens der Beklagten in Anrechnung gebrachte Differenzbetrag von € 3.000.- noch zur Zahlung aus.

3. Die Zinsentscheidung folgt aus §§ 286, 288 Abs. 1 BGB.
- III. Die Kostenfolge ergibt sich aus § 92 Abs. 1 ZPO.
- IV. Nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG war Revision zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen.

Für den Kläger 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/>.

Dr. Künzl

Braun

Lerchl