



gez.: Esser
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau N. I., T. str. 8, X.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte C. u. a.,
N. str. 45, X,

g e g e n

den Herrn K. G., Am X. 15 a, X.,

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte H. u.a.,
E. berg 19, X.,

hat die 16. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 19.07.2011
durch die Richterin am Arbeitsgericht Barth als Vorsitzende sowie den ehren-
amtlichen Richter Effertz und den ehrenamtlichen Richter Flack

für R e c h t erkannt:

- I. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2011 – 6 Ca 3598/10 – abgeändert und der Beklagte verurteilt, an die Klägerin 1.741,67 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2010 zu zahlen.**
- II. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
- III. Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung des Weihnachtsgeldes für das Jahr 2010.

Die Klägerin war seit dem 02.03.2009 bei dem Beklagten, der regelmäßig weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, als Steuerfachangestellte tätig. Die Klägerin verdiente zuletzt 1.900.- € brutto pro Monat. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis wegen Auftragsmangels mit Schreiben vom 29.10.2010 zum 30.11.2010.

Im schriftlichen Arbeitsvertrag, wegen dessen Einzelheiten im Übrigen auf Bl. 5 ff. der Gerichtsakte Bezug genommen wird, heißt es in § 4 Abs. 2:

„Frau I. erhält eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines zusätzlichen Gehaltes. Im Jahr des Eintritts anteilig. Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres kann das ausgezahlte Weihnachtsgeld zurückverlangt werden.“

Der Beklagte zahlte an seine Mitarbeiter Ende November 2010 ein Bruttomonatsgehalt als Weihnachtsgeld. Die Klägerin erhielt keine Zahlung. Mit ihrer dem Beklagten am 08.01.2011 zugestellten Klage begehrt die Klägerin das anteilige Weihnachtsgeld für elf Monate in 2010.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Rückzahlungsklausel in § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages sei unwirksam, da diese eine „Kann“-Bestimmung beinhalte. Dem Beklagten sei damit eine Rückforderung nach seinem Ermessen eingeräumt worden, es sei jedoch nicht erkennbar, dass er sein Rückzahlungsverlangen nach billigem Ermessen ausgeübt habe. Darüber hinaus sei die Rückzahlungsklausel auch deshalb unwirksam, da es sich bei ihr um eine unklar formulierte allgemeine Geschäftsbedingung handele.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie 1.741,67 € brutto nebst 11,75% Zinsen seit dem 15.11.2010 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte hat die Auffassung vertreten, er sei berechtigt gewesen, die Klägerin von der Zahlung der Weihnachtsgratifikation auszuschließen. Zu einer Auszahlung sei er nicht verpflichtet gewesen, denn er hätte die Zahlung nach § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages umgehend zurückverlangen können. Die Rückzahlungsklausel umfasse nach ihrem Wortsinn jede Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vorsorglich rechne er gegen einen etwaigen Zahlungsanspruch der Klägerin mit seinem Anspruch auf Rückzahlung des Weihnachtsgeldes auf.

Das Arbeitsgericht Wuppertal hat die Klage mit Urteil vom 24.03.2011 abgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

Der Beklagte sei nach dem Grundsatz „dolo agit, qui petit, quod statim redditurus est“ nicht verpflichtet, die Weihnachtsgratifikation an die Klägerin zu zahlen. Eine etwaig erhaltene Weihnachtsgratifikation hätte die Klägerin umgehend zurückzahlen müssen, denn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30.11.2010 hätten sich ihr Zahlungsanspruch und der Rückzahlungsanspruch des Beklagten gegenübergestellt. Die Rückzahlungsklausel in § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages sei wirksam. Sie greife auch im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ein und enthalte keine unzumutbare Kündigungsschwerung. Entgegen der Auffassung der Klägerin scheitere die Rückzahlungsklausel nicht an § 307 BGB, denn die Klausel sei klar formuliert, auch wenn sie eine „Kann-Bestimmung“ enthalte.

Gegen dieses Urteil, das ihr am 07.04.2011 zugestellt worden ist, hat die Klägerin am 06.05.2011 Berufung eingelegt und diese mit einem am 03.06.2011 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin ist der Auffassung, das Arbeitsgericht habe unrichtig entschieden und wiederholt ihre Auffassung, nach der § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages unklar formuliert und damit unwirksam sei.

Die Klägerin beantragt unter Rücknahme des ursprünglich hinsichtlich der Zinsen weitergehenden Antrages,

das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 24.03.2011 – 6 Ca 3598/10 – abzuändern und den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 1.741,67 € brutto nebst fünf Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2010 zu zahlen.

Der Beklagte hat der teilweisen Klagerücknahme zugestimmt und beantragt im Übrigen,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil.

Wegen der weiteren Einzelheiten des zugrunde liegenden Sachverhaltes sowie des widerstreitenden Sachvortrages wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien in beiden Rechtszügen gewechselten Schriftsätze sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung ist zulässig und, soweit sie noch zur Entscheidung anstand, auch begründet.

I.

Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht. Sie ist nach Maßgabe der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch statthaft gemäß § 64 Abs. 1, 2 Ziffer b ArbGG.

II.

Die Berufung ist begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen.

1.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Zahlung (anteiliger) Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2010 in rechnerisch zutreffender Höhe von 1.741,67 € brutto (1.900.- € : 12 x 11).

a.

Der Zahlungsanspruch ist entstanden. Er ergibt sich aus § 611 Abs. 1 BGB i. V. m. § 4 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages.

Nach dieser Vorschrift erhält die Klägerin eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines zusätzlichen Gehalts. Der Anspruch ist entstanden, da die Klägerin sich zum Auszahlungszeitpunkt im Monat November 2010 noch im Arbeitsverhältnis befand.

Aus der Bezeichnung „Weihnachtsgratifikation“ folgt, dass das Arbeitsverhältnis zum Weihnachtsfest bzw. mindestens zum Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs im November 2010 bestehen musste (vgl. zur Bezeichnung „Weihnachtsgeld“ BAG v. 10.12.2010 – 10 AZR 15/08 – AP Nr. 280 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG v. 30.03.1994 – 10 AZR 134/93 – AP Nr. 161 zu § 611 BGB Gratifikation; Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht-Preis 11. Auflage 2011 § 611 BGB Rn. 534). Die Zahlung eines Weihnachtsgeldes soll in der Regel zu den anlässlich des Weihnachtsfestes entstehenden besonderen Aufwendungen des Arbeitnehmers beitragen und seine in der Vergangenheit geleisteten Dienste zusätzlich honorieren (BAG v. 10.12.2008 – 10 AZR 15/08 – a.a.O.; BAG v. 23.05.2007 – 10 AZR 363/06 – AP Nr. 24 zu § 1 TVG Tarifverträge: Großhandel; BAG v. 12.10.2005 – 10 AZR 640/04 – BAGE 116, 136).

b.

Die Berufung der Klägerin auf ihren Anspruch auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation stellt keine unzulässige Rechtsausübung dar.

Nach dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verhält sich derjenige treuwidrig, der einen Leistungsanspruch durchsetzt, obwohl er verpflichtet ist, das Erlangte sofort wieder herauszugeben: *dolo agit, qui petit, quod statim redditurus est*. Ein solcher Fall liegt hier trotz der Regelung in § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages nicht vor. Nach dieser Vorschrift kann der Beklagte das ausgezahlte Weihnachtsgeld zurückverlangen, wenn die Klägerin bis zum 31.03. des Folgejahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Die tatbestandlichen Voraussetzungen dieser Klausel sind allerdings erfüllt. Die Klägerin ist aufgrund der aus betriebsbedingten Gründen (Auftragsmangel) erklärten Kündigung des Beklagten vor dem Stichtag 31.03.2011 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Das Arbeitsverhältnis endete am 30.11.2010.

Ein Rückforderungsanspruch steht dem Beklagten dennoch nicht zu. Die Vertragsbestimmung in § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages benachteiligt die

Klägerin entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen und ist damit gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB als unwirksam anzusehen.

aa.

Bei der Regelung in § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung.

Nach der Legaldefinition in § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Allgemeine Geschäftsbedingungen alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrages stellt. Vertragsbedingungen sind für eine Vielzahl von Verträgen bereits dann vorformuliert, wenn ihre dreimalige Verwendung beabsichtigt ist (BAG v. 23.09.2010 – 8 AZR 897/08 – AP Nr. 48 zu § 307 BGB; BAG v. 01.03.2006 – 5 AZR 363/05 – BAGE 117, 155).

Im vorliegenden Fall schlossen die Parteien einen Formulararbeitsvertrag, der grundsätzlich in einer Vielzahl von Fällen Anwendung findet. Der Beklagte hat den Anstellungsvertrag vorformuliert, der Klägerin in dieser Form angeboten und damit im Rechtssinne gestellt.

bb.

Eine Auslegung von § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages ergibt, dass der Rückforderungsanspruch auch dann bestehen soll, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres durch eine betriebsbedingte Kündigung beendet wird.

Allgemeine Geschäftsbedingungen in Formulararbeitsverträgen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen, nicht rechtskundigen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen (BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08 – DB 2011, 1338; BAG v. 14.12.2010 – 9 AZR 642/09 – NZA 2011, 509;

BAG v. 17.11.2010 – 4 AZR 127/09 – NZA 2011, 457; BAG v. 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 – EzA § 307 BGB 2002 Nr. 49; BAG v. 19.05.2010 – 5 AZR 253/09 – AP Nr. 13 zu § 310 BGB; BAG v. 17.11.2009 – 9 AZR 765/08 – AP Nr. 88 zu § 242 BGB Betriebliche Übung). Ausgangspunkt ist dabei in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist. Von Bedeutung sind zudem der von den Arbeitsvertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die Interessenlage der Beteiligten (BAG v. 08.12.2010 – 7 AZR 438/09 – NZA 2011, 586; BAG v. 19.05.2010 – 5 AZR 253/09 – a.a.O.; BAG v. 19.03.2008 – 5 AZR 429/07 – BAGE 126, 198).

Die Auslegung der Klausel in § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages ergibt, dass *jede* Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.03. des Folgejahres einen Anspruch des Beklagten auf Rückforderung des Weihnachtsgeldes auslösen soll. Der Wortlaut der Regelung differenziert nicht zwischen unterschiedlichen Beendigungstatbeständen, sondern umfasst sämtliche Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dabei ist es in diesem Zusammenhang unerheblich, dass die entsprechende Vertragsbestimmung als „Kann“-Bestimmung formuliert ist. Damit sind nicht bestimmte Beendigungstatbestände als die Rückzahlungspflicht auslösendes Moment ausgeschlossen worden, vielmehr macht die vertragliche Regelung nur deutlich, dass keine Verpflichtung des Beklagten besteht, von seinem Rückforderungsrecht Gebrauch zu machen.

cc.

Die Klausel in § 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages benachteiligt die Klägerin unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, denn sie löst eine Rückzahlungsverpflichtung aus, ohne danach zu differenzieren, ob der Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers liegt.

(1)

Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine formularmäßige Vertragsbestimmung ist unangemessen, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Bei diesem Vorgang sind auch grundrechtlich geschützte Rechtspositionen zu beachten. Zur Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, besonderer Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt. Die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten sind gem. § 310 Abs. 4 Satz 2 angemessen zu berücksichtigen (BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08 – a.a.O.; BAG v. 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 – a.a.O.; BAG v. 13.03.2007 – 9 AZR 433/06 – AP Nr. 26 zu § 307 BGB; BAG v. 11.04.2006 – 9 AZR 557/05 – BAGE 118, 22). Danach dürfen auch mit Sonderzahlungen verbundene einzelvertragliche Bindungs- und Rückzahlungsklauseln einen Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner Berufsfreiheit behindern und unterliegen insoweit einer Inhaltskontrolle durch die Arbeitsgerichte gemäß § 307 BGB (BAG v. 28.03.2007 – 10 AZR 261/06 – AP Nr. 265 zu § 611 BGB Gratifikation).

Handelt es sich um eine teilbare Klausel, ist die Inhaltskontrolle jeweils für die verschiedenen, nur formal verbundenen Bestimmungen vorzunehmen (BAG v. 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 – a.a.O.; BAG v. 11.04.2006 – 9 AZR 610/05 – BAGE 118, 36). Maßgeblich ist, ob die Klausel mehrere sachliche Regelungen

enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abtrennbar ist. Ist die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen. Die Teilbarkeit einer Klausel ist mittels des sog. Blue-pencil-Tests durch Streichung des unwirksamen Teils zu ermitteln (BAG v. 25.08.2010 – 10 AZR 275/09 – a.a.O.; BAG v. 06.05.2009 – 10 AZR 443/08 – AP Nr. 43 zu § 307 BGB).

(2)

§ 4 Abs. 2 Satz 3 des Arbeitsvertrages knüpft für die Rückzahlungsverpflichtung ausschließlich daran an, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31.03. des Folgejahres beendet worden ist. Bei typisierender Betrachtung erscheint es jedoch nicht interessengerecht, dem Arbeitnehmer im Falle einer nicht in seinen Verantwortungsbereich fallenden Kündigung die vereinbarte Gratifikation vorzuenthalten (wie hier: LAG Hamm v. 16.09.2010 – 15 Sa 812/10 – LAGE § 611 BGB 2002 Gratifikation Nr. 18).

(a)

Das Bundesarbeitsgericht hat zwar in einem Urteil vom 25.04.1991 (Az.: 6 AZR 183/90 – BAGE 68, 41; ähnlich für den Fall einer tariflichen Regelung BAG v. 04.05.1999 - 10 AZR 417/98 – AP Nr. 214 zu § 611 BGB Gratifikation) entschieden, die Bestimmung in einer Betriebsvereinbarung, wonach Mitarbeiter von der Gratifikationszahlung ausgeschlossen sind, die am Stichtag – 30. November des Jahres – in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, gelte auch für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei einer solchen Stichtagsregelung nicht um eine nach §§ 162, 242 BGB rechtsmissbräuchliche Gestaltung, denn die im Betriebsverfassungsrecht beschriebene Normsetzungsbefugnis erlaube es den Betriebspartnern, Voraussetzungen für den Bezug von freiwilligen Leistungen zu setzen. Dazu gehöre auch die Voraussetzung einer künftigen Betriebstreue. Auf die Art der Verhinderung dieser Voraussetzung komme es nicht an, sofern diese selbst nicht rechtswidrig sei. Davon könne bei einer sozial gerechtfertigten betriebsbedingten Kündigung jedoch per se nicht ausgegangen werden.

Dieser Auffassung folgt die Kammer zumindest für die Frage des Vorliegens einer unangemessenen Benachteiligung durch eine Rückzahlungsklausel in einem formularmäßigen Arbeitsvertrag nicht.

Insoweit erscheint es zum einen bereits fraglich, ob diese zur Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung vertretene Auffassung auf den Fall der Prüfung einer Individualabrede überhaupt übertragbar ist (verneinend: LAG Rheinland-Pfalz v. 13.07.2007 – 6 Sa 315/07 – n.v., juris).

Zudem hat das Bundesarbeitsgericht selbst in Entscheidungen vom 11.04.2006 (Az.: 9 AZR 610/05 – BAGE 118, 36) und 23.01.2007 (Az.: 9 AZR 482/06 – AP Nr. 38 zu § 611 BGB Ausbildungsbeihilfe), in denen es jeweils um die Verpflichtung zur Rückzahlung von Ausbildungskosten ging, eine abweichende Auffassung vertreten und eine unangemessene Benachteiligung für den Fall angenommen, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund betriebsbedingter Kündigung beendet wurde. Es hat dazu ausgeführt, im Rahmen der nach § 307 BGB anzustellenden Interessenabwägung sei auch der die Rückzahlungspflicht auslösende Tatbestand zu berücksichtigen. Es sei nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an jedes Ausscheiden des Arbeitnehmers zu knüpfen, das innerhalb der in der Klausel vorgesehenen Bleibefrist stattfindet, vielmehr müsse nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens unterschieden werden. Eine Rückzahlungsklausel stelle nur dann eine ausgewogene Gesamregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer in der Hand habe, ihr durch eigene Betriebstreue zu entgehen. Könne der Arbeitnehmer die Vertragsbeendigung nicht beeinflussen, bestehe keine sachliche Grundlage, die seine Kostenbeteiligung als angemessenen Interessenausgleich erscheinen lasse.

(b)

Die Kammer stimmt den Argumenten des Bundesarbeitsgerichts zur Rückzahlungsverpflichtung bei Fortbildungskosten zu (so auch LAG München v. 26.05.2009 – 6 Sa 1135/08 – n. v., juris). Aus denselben Gründen ist auch bei der Gewährung einer Weihnachtsgratifikation die Rückzahlungsverpflichtung im Falle einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber nicht zulässig.

Vielmehr ist es erforderlich, nach dem Anlass des vorzeitigen Ausscheidens zu differenzieren (LAG München v. 26.05.2009 – 6 Sa 1135/08 – a.a.O.; LAG Rheinland-Pfalz v. 13.07.2007 – 6 Sa 315/07 – a.a.O.) und eine Rückzahlungsklausel nur dann zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer es selber in der Hand hat, der Rückzahlungsverpflichtung durch eigene Betriebstreue zu entgehen.

Diesen Anforderungen entspricht die Klausel im vorliegenden Fall nicht, denn die Weihnachtsgratifikation soll in jedem Fall des Ausscheidens bis zum 31.03. des Folgejahres rückforderbar sein, also auch dann, wenn die künftige Betriebstreue aus Gründen, die nicht im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers liegen, nicht erreicht werden kann. Dies stellt keine ausgewogene Regelung dar, die die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigt. Bedenkt man dann noch, dass es sich hier um einen Kleinbetrieb handelt, auf den das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, so wird besonders deutlich, dass die Interessen der Klägerin durch die fragliche Vertragsklausel nicht gewahrt werden, denn die Klägerin hat nicht einmal die Möglichkeit, den vom Arbeitgeber angegebenen betriebsbedingten Kündigungsgrund gerichtlich auf seine Stichhaltigkeit hin überprüfen zu lassen.

2.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286 Abs. 2, 288 Abs. 1 BGB. Die Weihnachtsgratifikation war mit dem 30.11.2010 zur Zahlung fällig, Verzug trat mit dem 01.12.2010 ein.

B.

I.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 92 Abs. 2 Ziffer 1 ZPO. Die Kosten des Rechtsstreits waren insgesamt dem Beklagten aufzuerlegen. Soweit die Klägerin zunächst 11,75 % Zinsen ab dem 15.11.2010

gefordert hat, war diese Zuvielforderung verhältnismäßig geringfügig und hat keine höheren Kosten verursacht.

II.

Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Der Entscheidung liegen klärungsbedürftige Rechtsfragen zugrunde, die für einen größeren Teil der Allgemeinheit von Bedeutung sind.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von dem Beklagten

REVISION

eingelegt werden.

Für die Klägerin ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

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

Die Revisionschrift **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.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

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

gez.: Barth

gez.: Effertz

gez.: Flack