

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 22. Juli 2014  
- 9 AZR 981/12 -

I. Arbeitsgericht Wuppertal

Urteil vom 29. Februar 2012  
- 5 Ca 3223/11 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 28. August 2012  
- 17 Sa 542/12 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsgeld - gekündigtes Arbeitsverhältnis - AGB-Kontrolle

Bestimmungen:

BGB § 307 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1, § 611

# BUNDEARBEITSGERICHT



9 AZR 981/12  
17 Sa 542/12  
Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
22. Juli 2014

## URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juli 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Heilmann und Dipper für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 28. August 2012 - 17 Sa 542/12 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten über Urlaubsgeld. 1

Die Klägerin war vom 1. Oktober 1994 bis zum 30. September 2011 bei der Beklagten zu einem Bruttomonatsgehalt von 2.567,00 Euro beschäftigt. Nach § 8 Ziff. 1 des zwischen den Parteien am 1. April 1999 geschlossenen Arbeitsvertrags betrug der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage jährlich. Zum Urlaubsgeld enthält § 6 des Arbeitsvertrags folgende Regelungen: 2

#### „§ 6 Bezüge

...

4. Weiterhin erhält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin pro genommenen Urlaubstag ein Urlaubsgeld von 2,4 % des monatlichen Bruttogeldes. Das Urlaubsgeld wird am Monatsende ausgezahlt. Voraussetzung für die Auszahlung des Urlaubsgeldes ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis.
5. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sind ausdrücklich freiwillige Leistungen der Firma. Die Firma behält sich vor, diese Gratifikationen jederzeit herabzusetzen oder ganz entfallen zu lassen.

...“

Bei den Regelungen im Arbeitsvertrag handelt es sich um von der Beklagten vorformulierte und in einer Vielzahl von Fällen verwendete Vertragsklauseln. 3

Mit Schreiben vom 22. März 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis gegenüber der Klägerin zum 30. September 2011. In einem gerichtlichen Vergleich vom 26. Juli 2011 einigten sich die Parteien ua. darauf, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher fristgerechter arbeitgeberseitiger Kündigung aus betrieblichen Gründen mit Ablauf des 30. September 2011 endet. Die Klägerin wurde weiterhin unter Anrechnung auf ihre Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüche unwiderruflich von der Arbeit freigestellt. 4

Im Jahr 2011 war der Klägerin bereits am 14., 15. und 20. April sowie am 6., 9. bis 13., 16. bis 20. und 23. bis 24. Mai Urlaub gewährt worden. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung des arbeitsvertraglichen Urlaubsgelds für 30 Urlaubstage. 5

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr stehe der Anspruch auf das arbeitsvertragliche Urlaubsgeld für 30 Urlaubstage in Höhe von 1.848,24 Euro zu. Soweit die Klausel ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis für die Zahlung des Urlaubsgelds voraussetze, sei sie unwirksam. 6

Die Klägerin hat zuletzt beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.848,24 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. November 2011 zu zahlen. 7

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die vertraglichen Voraussetzungen des Anspruchs auf Urlaubsgeld seien nicht erfüllt, da das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung nicht ungekündigt gewesen sei. Diese Klausel sei auch wirksam und halte einer AGB-Kontrolle stand. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und die Revision zugelassen. Die Klägerin verfolgt mit ihrer Revision ihren Zahlungsanspruch weiter. 9

## Entscheidungsgründe

- A. Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung des arbeitsvertraglichen Urlaubsgelds. 10
- I. Nach § 6 Ziff. 4 Satz 3 des Arbeitsvertrags ist Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist. Die Beklagte hatte das Arbeitsverhältnis gegenüber der Klägerin mit Schreiben vom 22. März 2011 zum 30. September 2011 gekündigt. Die Klägerin verlangt die Zahlung von Urlaubsgeld für die ab April 2011 gewährten Urlaubstage. Zum Auszahlungstermin am jeweiligen Monatsende (*§ 6 Ziff. 4 Satz 2 des Arbeitsvertrags*) war das Arbeitsverhältnis der Parteien bereits gekündigt. 11
- II. Entgegen der Auffassung der Revision ist die vereinbarte Anspruchsvoraussetzung eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses nicht unwirksam. Sie hält insbesondere einer AGB-Kontrolle stand. 12
1. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts liegen dem Arbeitsvertrag Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. §§ 305 ff. BGB zugrunde. 13
- Die §§ 305 ff. BGB finden seit dem 1. Januar 2003 auf das am 1. April 1999 vereinbarte Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Regelungen zur „Gestaltung rechtsgeschäftlicher Schuldverhältnisse durch Allgemeine Geschäftsbedingungen“ in der Fassung des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes vom 26. November 2001 gelten auch für Arbeitsverträge. Nach Art. 229 § 5 Satz 1 EGBGB ist auf Schuldverhältnisse, die - wie hier - vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, das bis zu diesem Zeitpunkt geltende Recht weiter anzuwenden. Dies gilt nach Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB für Dauerschuldverhältnisse, zu denen auch die Arbeitsverhältnisse zählen, mit der Maßgabe, dass sie vom 1. Januar 2003 an dem neuen Recht unterfallen. Damit hat Art. 229 § 5 EGBGB dem Arbeitgeber eine Schutzfrist zur Umstellung seiner vorformulierten 14

Arbeitsverträge bis zum 31. Dezember 2002 gewährt (*BAG 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06 - Rn. 19*).

2. Der Anspruchsausschluss für gekündigte Arbeitsverhältnisse ist nicht nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 iVm. Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die Klägerin wird hierdurch nicht unangemessen benachteiligt. 15

a) Nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. 16

b) Es ist dem Arbeitgeber nicht schlechthin versagt, Sonderzahlungen mit Bindungsklauseln zu versehen, solange die Zahlungen nicht (auch) Gegenleistung für schon erbrachte Arbeit sind. 17

aa) Das gilt sowohl für Klauseln, in denen sich der Arbeitnehmer verpflichtet, erfolgte Sonderzahlungen zurückzuerstatten, wenn er vor einem bestimmten Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis von sich aus kündigt, als auch für Regelungen, nach denen die Leistung der Sonderzahlung wie hier voraussetzt, dass der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt noch im ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Allerdings dürfen derartige Klauseln den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Das kann der Fall sein, wenn dem Arbeitnehmer entgegen der in § 611 BGB zum Ausdruck kommenden Vorstellung des Gesetzgebers durch eine Bestandsklausel bereits verdiente Arbeitsvergütung entzogen würde. Ein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers daran, das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nachträglich zu verändern, kann nicht anerkannt werden. Der Arbeitgeber hat allerdings die Möglichkeit, durch die Vereinbarung von Sonderzahlungen, die der Honorierung von Betriebstreue dienen, dem Arbeitnehmer deutlich zu machen, welchen Wert das Verbleiben im Arbeitsverhältnis für ihn darstellt. Der Arbeitnehmer seinerseits kann darüber entscheiden, ob er die Verdienstchancen bei einem Arbeitsplatzwechsel vorzieht oder die Treueprämie in Anspruch nehmen will. Werden dagegen die Zwecke Vergütung für erbrachte Leistung und Honorierung der Betriebstreue 18

miteinander verbunden, kann der Arbeitnehmer von seinem Kündigungsrecht nur um den Preis des Verzichts auf die Gegenleistung für schon erbrachte Arbeit Gebrauch machen (*BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 612/10 - Rn. 21 ff., BAGE 140, 231*).

bb) Dient eine Sonderzuwendung nach diesen Grundsätzen nicht der Vergütung erbrachter Arbeitsleistungen, sondern verfolgt der Arbeitgeber damit sonstige Zwecke, kann eine Klausel, wonach der Anspruch den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag voraussetzt, einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB standhalten. Eine Sonderzuwendung weicht nicht von der gesetzlichen Grundkonzeption des § 611 BGB ab, wenn sie nicht im Synallagma zur erbrachten Arbeitsleistung steht. Ihre Zahlung kann deshalb grundsätzlich an den Eintritt weiterer Bedingungen geknüpft werden (*BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 667/10 - Rn. 12, BAGE 140, 239*). 19

c) Vorliegend ergibt die Auslegung, dass das Urlaubsgeld nicht (auch) der Vergütung erbrachter Arbeitsleistungen dient. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen. 20

aa) Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt einer vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung (*st. Rspr., zB BAG 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, BAGE 136, 294*). Allgemeine Geschäftsbedingungen sind dabei 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, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags 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, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Von Bedeu- 21

tung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*BAG 10. Juli 2013 - 10 AZR 898/11 - Rn. 17*).

bb) Der Zweck einer Sonderzahlung ergibt sich aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird (*BAG 22. Oktober 2003 - 10 AZR 152/03 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 108, 176*). 22

cc) Sonderzuwendungen können als Treueprämie erwiesene oder als „Halteprämie“ künftige Betriebstreue honorieren. Ist die Honorierung erwiesener Betriebstreue bezweckt, wird dies regelmäßig - wie hier - dadurch deutlich, dass die Zahlung der Sonderzuwendung vom (ungekündigten) Bestand des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag abhängig gemacht wird. Die Zahlung solcher Sonderzuwendungen hängt dann nicht von einer bestimmten Arbeitsleistung, sondern regelmäßig nur vom Bestand des Arbeitsverhältnisses ab (*BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 667/10 - Rn. 13, BAGE 140, 239*). 23

dd) Zudem unterliegt das Entstehen des Anspruchs auf Urlaubsgeld nach dem Arbeitsvertrag denselben Voraussetzungen wie das Entstehen des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub und verfolgt damit denselben arbeitsleistungsunabhängigen Zweck. Das Urlaubsgeld ist deshalb zum Urlaubsanspruch akzessorisch. 24

(1) Ob ein Urlaubsgeld als urlaubsunabhängige Sonderzahlung ausgestaltet ist oder ob es von der Urlaubsgewährung und dem Urlaubsvergütungsanspruch abhängt, richtet sich nach den Leistungsvoraussetzungen und ist durch Auslegung zu ermitteln. 25

(2) Die Abhängigkeit zwischen Urlaubsgewährung und Urlaubsgeld folgt schon aus § 6 Ziff. 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags. Danach wird ein Urlaubsgeld pro genommenen Urlaubstag gezahlt. Dies spricht schon gegen eine vom Urlaubsantritt unabhängige Sonderzahlung (*vgl. BAG 12. Oktober 2010 - 9 AZR 531/09 - Rn. 21 ff., BAGE 136, 46*). Zudem verdeutlicht die Anknüpfung an den 26



genommenen Urlaubstag, dass das Urlaubsgeld dem Erholungszweck des Urlaubs und nicht der Vergütung einer Arbeitsleistung dienen soll.

(3) Dieser Zusammenhang zwischen genommenen Urlaub und Bestehen eines Anspruchs auf Urlaubsgeld verdeutlicht den arbeitsleistungsunabhängigen Charakter des Urlaubsgelds. Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist nach dem Bundesurlaubsgesetz allein das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch steht nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat. Der Urlaubsanspruch entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitet (*vgl. BAG 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 - Rn. 8, BAGE 142, 371*). Da der Anspruch auf Urlaubsgeld nach § 6 Ziff. 4 Satz 1 des Arbeitsvertrags für jeden genommenen und damit entstandenen Urlaubstag besteht, teilt er damit den von einer Arbeitsleistung unabhängigen Charakter des Urlaubs. 27

d) Es ist nicht unangemessen benachteiligend, dass das Urlaubsgeld nicht zur Auszahlung kommt, wenn das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstag durch den Arbeitgeber gekündigt ist und die Beendigung damit nicht auf Gründen beruht, die in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen. 28

Eine solche Stichtagsregelung ist nicht nur als Anreiz für die Nichtausübung des Kündigungsrechts durch den Arbeitnehmer denkbar. Der Arbeitgeber kann auch, wie oben ausgeführt, unabhängig vom Verhalten des Arbeitnehmers die fortdauernde Betriebszugehörigkeit als solche über den Stichtag hinaus zur Voraussetzung der Sonderzahlung machen, weil ihre motivierende Wirkung sich nur bei den Arbeitnehmern entfalten kann, die dem Betrieb noch oder noch einige Zeit angehören (*BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 667/10 - Rn. 14, BAGE 140, 239; 19. November 1992 - 10 AZR 264/91 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 72, 1*). Allerdings kann nach diesem Zweck der Leistung nur eine Kündigung, die das Arbeitsverhältnis wirksam beendet, zum Anspruchsausschluss führen. Vorliegend steht durch den am 26. Juli 2011 geschlossenen Vergleich fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten mit Ablauf des 30. September 2011 beendet wurde. 29

3. Die Klausel verstößt entgegen der Auffassung der Revision nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 30
- a) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB (*BAG 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 22, BAGE 139, 156*). 31
- b) Diese Gefahr besteht nicht. § 6 Ziff. 4 Satz 3 des Arbeitsvertrags ist eindeutig. Die Zahlung des Urlaubsgelds ist vom „ungekündigten“ Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag abhängig. Der Begriff „ungekündigt“ ist vorliegend nicht missverständlich. Ungekündigt ist ein Arbeitsverhältnis, wenn keiner der Vertragsparteien eine Kündigung erklärt hat. Dafür, dass nur eine arbeitnehmerseitig ausgesprochene Kündigung den Anspruch auf das Urlaubsgeld ausschließen soll, sind Anhaltspunkte nicht ersichtlich. 32
4. Die Revision beruft sich ohne Erfolg darauf, die Regelung in § 6 Ziff. 5 des Arbeitsvertrags sei intransparent und deshalb gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam; diese Unwirksamkeit erfasse auch § 6 Ziff. 4 des Arbeitsvertrags. Letzteres trifft nicht zu. Beide Regelungen stehen in keinem Zusammenhang und sind deshalb in ihrer Wirksamkeit nicht voneinander abhängig. § 6 Ziff. 4 des Arbeitsvertrags regelt das Entstehen, die Höhe und die Fälligkeit des Urlaubsgelds. Demgegenüber gewährt § 6 Ziff. 5 des Arbeitsvertrags dem Arbeitgeber das Recht des Widerrufs (§ 6 Ziff. 5 Satz 2), da es sich um eine freiwillige Leistung (§ 6 Ziff. 5 Satz 1) handele (Freiwilligkeitsvorbehalt). Insbesondere schließt der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht intransparent den nach § 6 Ziff. 4 des Arbeitsvertrags begründeten Rechtsanspruch aus (*zu einer den Rechtsan-*

*spruch ausschließenden Formulierung: vgl. BAG 20. Februar 2013 - 10 AZR 177/12 - Rn. 20).* Der Hinweis auf die Freiwilligkeit soll nur das Widerrufsrecht nach § 6 Ziff. 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags begründen. Es kommt deshalb nicht darauf an, ob § 6 Ziff. 5 des Arbeitsvertrags einer AGB-Kontrolle standhalten würde.

5. Anhaltspunkte dafür, dass die Kündigung der Beklagten dazu diene, den Bedingungseintritt iSd. § 162 Abs. 2 BGB treuwidrig herbeizuführen (*vgl. BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 667/10 - Rn. 28, BAGE 140, 239*), sind nicht ersichtlich. 34

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 35

Brühler

Klose

Krasshöfer

Heilmann

Matth. Dipper