

---

**Datum:** 17.05.2011  
**Gericht:** Arbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 1. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 1 Ca 2230/10  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGHAM:2011:0517.1CA2230.10.00

---

**Nachinstanz:** Landesarbeitsgericht Hamm, 8 Sa 1021/11 vom 24.11.11 Berufung zurückgewiesen; BAG Erfurt 10 AZR 26/12  
**Schlagworte:** Weihnachtsgeld, Freiwilligkeitsvorbehalt, Transparenzgebot  
**Normen:** §§ 611 BGB, 305 ff. BGB

---

**Tenor:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
  2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 90,5 % und die Beklagte zu 9,5 % bei einem Kostenstreitwert von 6.174,50 Euro.
  3. Der Streitwert wird auf 4.847,00 Euro festgesetzt.
- 

**Tatbestand**

Die Parteien streiten nach Abschluss eines Teilvergleichs noch über Weihnachtsgratifikationsansprüche des Klägers für die Jahre 2007 bis 2010. 1

Der 59-jährige Kläger ist seit dem 11.07.1995 als Zerspanungsmechaniker bei der Beklagten beschäftigt. Sein monatlicher Bruttogrundlohn beläuft sich auf 2.620,50 Euro zuzüglich Frühschicht-, Spätschicht- und Nachtzuschläge. Die Beklagte betreibt ein Unternehmen, das Maschinen und Maschinenbauteile für unterschiedliche Branchen fertigt. Sie ist nicht tarifgebunden. 2

Die Zahlung von Weihnachtsgeld ist in § 6 des Arbeitsvertrages vom 05.12.2005 (Bl. 8 – 13 d. A.) geregelt. Dieser lautet wie folgt: 3

„§ 6 Vergütungen

Bruttomonatsgrundlohn/-gehalt je nach Stundenanzahl zwischen:	6
€ 2.293,70 bei 35 Wochenarbeitsstunden und	7
€ 2.620,50 bei 40 Wochenarbeitsstunden	8
entspricht einem Stundenlohn von € 15,13	9
+ vermögenswirksame Leistungen Euro 26, 59/Monat (nach 6monatiger Betriebszugehörigkeit)	10
+ Urlaubsgeld 2,4 % /Urlaubstag = 67% / Jahr von 1/6 der Bruttolohnsumme der letzten 6 Monate (hiervon sind sonstige Gratifikationen, z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc. ausgenommen)	11
+ Weihnachtsgratifikation 50 % bei einer Betriebszugehörigkeit von mind. 6 Monaten	12
100% bei einer Betriebszugehörigkeit von 12 Monaten von der vom Arbeitgeber jeweils pro Jahr festgelegten Höhe der Weihnachtsgratifikation.	13
Sie wird zusammen mit dem Novemberlohn/-gehalt im jeweiligen Jahr ausgezahlt.	14
[...]	15
Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.03. des folgenden Jahres durch Kündigung des Arbeitnehmers, sind jegliche – auch anteilige – Ansprüche auf das Weihnachtsgeld ausgeschlossen. Eine Aufhebungsvereinbarung oder ein Ruhen es Arbeitsverhältnisses stehen einer Kündigung gleich. [...]."	16
Eine identische Regelung findet sich in den Arbeitsverträgen sämtlicher Mitarbeiter der Beklagten.	17
Der Kläger erhielt im Jahr 2001 Weihnachtsgeld in Höhe von 55% des Monatsgrundlohnes. In den Jahren 2002 und 2003 belief sich der Prozentsatz auf jeweils 40%, im Jahr 2004 auf 31,4% und im Jahr 2005 auf 25% des damaligen Grundlohnes. Für das Jahr 2006 ist zwischen den Parteien streitig, ob ein Weihnachtsgeld in Höhe von nur 8% oder von rund 30% des Grundlohnes gezahlt wurde.	18
Im Jahr 2007 erhielt der Kläger ein Weihnachtsgeld in Höhe von 524 Euro brutto, im Jahr 2008 in Höhe von 393 Euro brutto. Die Weihnachtsgeldzahlungen für die Jahre 2007 und 2008 setzten sich aus 20% bzw. 15% des jeweiligen Monatsgrundlohns des Arbeitnehmers und einem variablen Anteil für geleistete Überstunden (640 Überstunden = 100% = 1.200 Euro bzw. 2.000 Euro) zusammen. In den Jahren 2009 und 2010 wurde wegen der schlechten wirtschaftlichen Lage kein Weihnachtsgeld gezahlt. Stattdessen erhielt der Kläger im Jahr 2010 als kleines Dankeschön zwei Tankgutscheine über je 25 Liter Kraftstoff.	19
Mit anwaltlichem Schreiben vom 25.11.2010 (Bl. 17 - 20) forderte der Kläger die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 10.12.2010 auf, für die Jahre 2007 bis 2010 Weihnachtsgeld in Höhe von insgesamt 4.847,00 Euro brutto sowie für Urlaubs-, Krankheits-, Feier- und Kurzarbeitstage in den Jahren 2007 bis 2010 nicht gewährte Früh- bzw. Spätschichtzuschläge in Höhe von insgesamt 1.327,50 Euro brutto zu zahlen. Dies lehnte die	20

Beklagte mit anwaltlichem Schreiben vom 06.12.2010 (Bl. 21 – 22 d. A.) ab.

Mit seiner am 22.12.2010 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 03.01.2011 zugestellten Klage verfolgt der Kläger sein Begehren fort. 21

Der Kläger ist der Ansicht, dass die arbeitsvertragliche Regelung des Weihnachtsgeldes vollkommen intransparent sei und den Anforderungen der §§ 305ff BGB nicht standhalte, da sie keinerlei Kriterien für die Bestimmung der Bezugsgröße enthält. Zudem handle es sich bei der Weihnachtsgeldzahlung um einen im Gegenseitigkeitsverhältnis stehenden Vergütungsanspruch. Die Regelung in § 6 des Arbeitsvertrages sei daher unwirksam und durch eine wirksame Regelung zu ersetzen. Insoweit sei es sachgerecht, sich an den Weihnachtsgeldzahlungen in der Branche der Beklagten zu orientieren. Als branchenüblich sei insofern das im Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie NRW vorgesehene Weihnachtsgeld in Höhe von 55% der monatlichen Bruttovergütung anzusehen. Zudem orientiere sich der Arbeitsvertrag des Klägers auch bei der Ausgestaltung des Urlaubsgeldes und der vermögenswirksamen Leistungen an diesem Tarifvertrag. Dies ergebe für den Kläger, was unstreitig ist, einen Weihnachtsgeldanspruch in Höhe von 1.441,00 Euro brutto. Für die Jahre 2007 bis 2010 ergebe sich somit abzüglich der in den Jahren 2007 und 2008 geleisteten Zahlungen ein Gesamtbetrag in Höhe von 4.847,00 Euro brutto. 22

Der Kläger hat ursprünglich beantragt, 23

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 6.174,50 Euro brutto nebst Zinsen von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 11.12.2010 zu zahlen. 24

Nach Korrektur der Berechnung der Schichtzuschläge um einen Betrag von 158,50 Euro beantragt der Kläger unter entsprechender Klagerücknahme im Übrigen nunmehr, 25

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 6.016,00 Euro brutto nebst Zinsen von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 11.12.2010 zu zahlen. 26

Im Kammertermin am 17.05.2011 haben die Parteien hinsichtlich der eingeklagten Schichtzuschläge einen Teilvergleich geschlossen, so dass noch über die Weihnachtsgeldzahlungen in Höhe von insgesamt 4.847,00 Euro brutto zu entscheiden war. 27

Die Beklagte beantragt, 28

die Klage abzuweisen. 29

Die Beklagte ist der Ansicht, die Regelung des Weihnachtsgeldes sei hinreichend klar und bestimmt. Der Kläger habe angesichts der vertraglichen Regelung davon ausgehen müssen, dass die Zahlung von Weihnachtsgeld auch ganz entfallen könne. Da die Höhe des Weihnachtsgeldes nicht angegeben sei, sei der mangelnde Verpflichtungswille der Beklagten hinreichend erkennbar. Ein Rechtsanspruch des Klägers auf die Zahlung von Weihnachtsgeld sei durch die Regelung in § 6 des Arbeitsvertrages nicht begründet worden. Die Beklagte sei darin frei, die Weihnachtsgeldzahlung von zuvor nicht bekanntgegebenen Kriterien abhängig zu machen. Das Weihnachtsgeld sei auch keine Leistung für erbrachte Arbeitsleistung, sondern solle die Betriebstreue belohnen, so dass ein Rechtsanspruch ausgeschlossen werden könne. Die Heranziehung des Rechtsgedankens des § 308 Nr. 4 BGB scheidet aus. Des Weiteren bestreitet die Beklagte, dass der Metall-Tarifvertrag in der Branche 30

überwiegend angewendet wird und die Zahlung eines Weihnachtsgeldes von 55% des Monatslohns branchenüblich sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle vom 15.02.2011 und 17.05.2011 Bezug genommen. 31

## Entscheidungsgründe 32

Die zulässige Klage ist unbegründet. 33

I. 34

Der Kläger hat aus § 611 BGB i. V. m. § 6 des Arbeitsvertrages vom 05.12.2005 keinen Anspruch auf Zahlung eines jährlichen Weihnachtsgeldes in Höhe von 1.441 Euro brutto. 35

1. 36

Bei der Regelung in § 6 des Arbeitsvertrages vom 05.12.2005 handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne von § 305 Absatz 1 BGB. Sie wird unstreitig in den Arbeitsverträgen sämtlicher Mitarbeiter der Beklagten verwendet. Die Regelung unterliegt daher der Kontrolle der §§ 305 ff BGB. 37

2. 38

Die Formulierung in § 6 des Arbeitsvertrages hält der Kontrolle der §§305ff BGB Stand. Sie benachteiligt den Kläger nicht unangemessen und ist insbesondere auch hinreichend klar und bestimmt gefasst. Ein Rechtsanspruch des Klägers auf ein Weihnachtsgeld in einer bestimmten Höhe ergibt sich aus der vertraglichen Regelung nicht. 39

a) 40

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber außer bei laufendem Arbeitsentgelt (vgl. BAG, Urteil vom 25.04.2007, Az. 5 AZR 627/06, AP BGB § 308 Nr. 7) grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine in Aussicht gestellte Sonderzahlung ausschließen und sich die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt (st. Rspr., vgl. BAG, Urteil vom 24.10.2007, Az. 10 AZR 825/06, AP BGB § 307 Nr. 32; BAG, Urteil vom 23.10.2002, Az. 10 AZR 48/02, juris; BAG, Urteil vom 11.04.2000, Az. 9 AZR 255/99, juris) . Dies gilt auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 01.01.2002. Der Arbeitgeber ist auf Grund eines klaren und verständlichen Freiwilligkeitsvorbehalts in einem Formulararbeitsvertrag, der einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Sonderzahlung eindeutig ausschließt, grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, ob und unter welchen Voraussetzungen er zum laufenden Arbeitsentgelt eine zusätzliche Leistung gewährt (BAG, Urteil vom 24.10.2007, Az. 10 AZR 825/06, AP BGB § 307 Nr. 32; BAG, Urteil vom 26.09.2007, Az. 10 AZR 569/06, AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 205; BAG, Urteil vom 28.03.2007, Az. 10 AZR 261/06, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265; BAG, Urteil vom 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07, juris). 41

Der Freiwilligkeitsvorbehalt hindert dann das Entstehen eines vertraglichen Anspruchs und lässt dem Arbeitgeber die Freiheit, jedes Jahr neu zu entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Gratifikation gezahlt werden soll. Ein Anspruch für ein bestimmtes Jahr entsteht entweder mit der vorbehaltlosen Zusage, auch in diesem Jahr eine Gratifikation 42

zahlen zu wollen oder mit der tatsächlichen Zahlung der Gratifikation (vgl. BAG, Urteil vom 12.01.2000, Az. 10 AZR 840/98, NZA 2000, 944).

Vorliegend handelt es sich hinsichtlich der Weihnachtsgratifikation um kein laufendes Arbeitsentgelt. Der Umstand, dass sich die Regelung der Weihnachtsgratifikation unter der Überschrift „§ 6 Vergütungen“ befindet, rechtfertigt allein keine andere Bewertung. Vielmehr ergibt sich insbesondere aus der in § 6 des Arbeitsvertrages vorgesehenen Stichtags- und Rückzahlungsregelung, dass die Weihnachtsgratifikation (zumindest auch) der Belohnung der Betriebstreue dient. Somit konnte sich die Beklagte grundsätzlich die Entscheidung über die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation vorbehalten. 43

b) 44

Die vorliegende Regelung benachteiligt den Kläger nicht unangemessen im Sinne von § 307 BGB. 45

aa) 46

Die vorliegende Regelung ist nach Auffassung der Kammer hinreichend klar und bestimmt. 47

(1) 48

Nach § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung in diesem Sinne insbesondere 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 im Sinne von § 307 Absatz 1 BGB (BAG, Urteil vom 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07). 49

Bei der Beurteilung dieser Rechtsfrage ist insbesondere auch § 305 c Absatz 2 BGB zu beachten. Danach gehen Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders, also des Arbeitgebers. 50

Allgemeine Geschäftsbedingungen 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, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (§§ 133, 157 BGB). 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. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (BAG, Urteil vom 24.10.2007, Az. 10 AZR 825/06, AP BGB § 307 Nr. 32; BAG, Urteil vom 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07, juris). 51

Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Absatz 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Absatz 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keine den klaren Vorzug verdient. Es müssen "erhebliche Zweifel" an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht.

(2) 53

Nach diesen Grundsätzen ist die Weihnachtsgeldregelung in § 6 des Arbeitsvertrages hinreichend klar und bestimmt. 54

Zwar ist dem Kläger zuzugeben, dass die vertragliche Regelung nicht explizit davon spricht, dass die Weihnachtsgratifikation eine freiwillige Leistung ist, auf die auch bei mehrmaliger Gewährung kein Rechtsanspruch besteht. Dies ist nach Auffassung der Kammer allerdings auch nicht stets zwingend erforderlich. Entscheidend ist, dass für den Arbeitnehmer mit hinreichender Klarheit erkennbar ist, dass sich der Arbeitgeber nicht binden will. Das Wort „freiwillig“ muss insofern nicht zwingend verwendet werden. 55

Mit der Formulierung, dass bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 12 Monaten eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 100% der vom Arbeitgeber jeweils pro Jahr festgelegten Höhe gezahlt wird, hat die Beklagte hinreichend deutlich gemacht, dass sie jedes Jahr frei entscheiden will, in welcher Höhe ein Weihnachtsgeld gezahlt werden soll. Dabei kann die Höhe naturgemäß auch „null“ betragen. Daher musste der Kläger nach dem objektiven Empfängerhorizont damit rechnen, dass auch gar kein Weihnachtsgeld gezahlt werden würde, selbst wenn er in den Jahren zuvor jeweils einen höheren - allerdings stets schwankenden - Betrag erhalten hat. Er konnte auch angesichts der äußerst schwankenden Beträge in den Vorjahren nicht davon ausgehen, dass ihm ein bestimmter Betrag gewährt werden wird. Zwar mag der Kläger gehofft und sich möglicherweise auch darauf eingestellt haben, dass dies der Fall sein wird. Eine solche Hoffnung begründet aber, wie auch außerhalb von arbeitsrechtlichen Beziehungen, noch keinen Rechtsanspruch (BAG, Urteil vom 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07, juris). 56

Etwas anders ergibt sich nach Auffassung der Kammer auch nicht aus dem Umstand, dass die Weihnachtsgratifikation in „§ 6 Vergütungen“ enthalten ist. Dadurch, dass hinsichtlich der Höhe der Weihnachtsgratifikation keinerlei Kriterien genannt sind, sondern diese allein von der Entscheidung des Arbeitgebers abhängt, können nach dem objektiven Empfängerhorizont jedenfalls keine erheblichen Zweifel im Sinne von § 305 c Absatz 2 BGB an der Freiwilligkeit der Zahlungen bestehen. Dass die Regelung sicherlich sprachlich noch genauer hätte gefasst werden können, führt insofern wie dargelegt nicht zur Unbestimmtheit und Unwirksamkeit der Regelung. 57

Der vorliegende Fall unterscheidet sich soweit ersichtlich auch von den vom BAG bislang entschiedenen Fällen zur Wirksamkeit von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten, in denen die Vorbehalte mangels hinreichender Bestimmtheit oder wegen Widersprüchlichkeit für unwirksam erachtet wurden. So heißt es in der Entscheidung des BAG vom 30.07.2008 (Az. 10 AZR 606/07, juris), dass es in aller Regel widersprüchlich sei, wenn Sonderleistungen des Arbeitgebers in einem Formulararbeitsvertrag in Voraussetzungen und Höhe präzise formuliert werden und diese zugleich an einen Freiwilligkeitsvorbehalt gebunden werden. Vorliegend ist die Höhe der Leistung überhaupt nicht bestimmt, sondern soll allein der Entscheidung des Arbeitgebers obliegen. Der Kläger konnte daher gerade nicht davon 58

ausgehen, eine Weihnachtsgratifikation in einer bestimmten Höhe zu erhalten.

bb) 59

Des Weiteren besteht auch keine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Absatz 2 Nr. 1 BGB. Danach ist eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist. 60

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt, der einen Rechtsanspruch auf Sonderleistungen ausschließt, weicht nicht von § 611 Absatz 1 BGB ab, wonach der Arbeitgeber als Dienstgeber zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet ist. Haben die Arbeitsvertragsparteien ausschließlich eine nach Zeitabschnitten im Sinne von § 614 Satz 2 BGB bemessene, in aller Regel monatlich zu zahlende laufende Vergütung vereinbart, muss der Arbeitgeber nach § 611 Absatz 1 BGB nicht zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt Sonderzahlungen leisten. 61

Auch die Regelung in § 4a Satz 1 EFZG spricht dafür, dass Freiwilligkeitsvorbehalte bei Sonderzahlungen keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers bedeuten. Nach dieser Vorschrift ist eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Kürzung von Sonderzahlungen auf Grund Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge Krankheit grundsätzlich zulässig. Eine solche Vereinbarung kann bei längerer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers bewirken, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Sonderzahlung hat. Demgegenüber verbietet es § 12 EFZG den Arbeitsvertragsparteien, den gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf fortzuzahlendes, laufendes Arbeitsentgelt bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit abzubedingen. Daraus wird deutlich, dass der Gesetzgeber den Arbeitnehmer bei Sonderzahlungen nicht für ebenso schutzwürdig hält wie bei der Zahlung laufenden Arbeitsentgelts (BAG, Urteil vom 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07, juris). 62

Freiwilligkeitsvorbehalte bei Sonderzahlungen, die einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung auch bei wiederholter Zahlung nicht entstehen lassen, weichen auch nicht von allgemein anerkannten Rechtsgrundsätzen ab. Vielmehr entsprechen solche Vorbehalte den allgemein anerkannten Regeln zur Verhinderung des Entstehens einer betrieblichen Übung (vgl. BAG, Urteil vom 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07, juris). 63

cc) 64

Die Regelung ist auch nicht nach § 308 Nr. 4 BGB unwirksam. 65

Nach dieser Bestimmung ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen insbesondere die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders unwirksam, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, nicht die die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist. Einseitige Leistungsbestimmungsrechte, die dem Arbeitgeber in einem vorformulierten Arbeitsvertrag das Recht einräumen, seine Verpflichtung zur Zahlung der vereinbarten Vergütung einzuschränken bzw. zu verändern, unterliegen damit einer gerichtlichen Inhaltskontrolle nach § 308 Nr. 4 BGB. 66

Da wie dargelegt aber mit § 6 des Arbeitsvertrages bereits kein Rechtsanspruch des Klägers begründet worden ist und der Kläger daher nicht mit einer Weihnachtsgratifikation rechnen durfte, fehlt es an einer versprochenen Leistung im Sinne von § 308 Nr. 4 BGB. 67

68

c)

In den Jahre 2007 und 2008 hat die Beklagte sich dazu entschieden, eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 524 Euro brutto bzw. 393 Euro brutto zu zahlen. Erst mit dieser Zahlung ist der Anspruch des Klägers auf die Gratifikation für das jeweilige Jahr entstanden. Einen Anspruch auf eine bestimmte und vom Kläger hier mit 1.441 Euro bezifferte Höhe ergibt sich daraus indes nicht. Es ist auch nicht ersichtlich und vom Kläger auch nicht geltend gemacht, dass die Beklagte bei der Bemessung der gezahlten Weihnachtsgratifikationen keine billigem Ermessen entsprechende Entscheidung getroffen hätte. Vielmehr hat die Beklagte jeweils einen bestimmten Prozentsatz des jeweiligen Bruttomonatslohns zuzüglich eines variablen Anteils für geleistete Überstunden in Ansatz gebracht. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht erkennbar und vom Kläger nicht geltend gemacht. 69

Inwieweit die Zahlung eines Weihnachtsgeldes in Höhe von 55% der Bruttomonatsvergütung in der Branche der Beklagten üblich ist, konnte nach alledem dahinstehen. 70

**II.** 71

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 46 Absatz 2 ArbGG i. V. m. § 91 Absatz 1 Satz 1 ZPO, § 269 Absatz 3 Satz 2 ZPO. 72

Die Kosten hinsichtlich der Weihnachtsgeldzahlungen in Höhe von 4.847 Euro hat der Kläger gemäß § 91 Absatz 1 Satz 1 ZPO als unterlegene Partei zu tragen. Hinsichtlich der Klagerücknahme über einen Betrag von 158,50 Euro waren dem Kläger die Kosten gemäß § 269 Absatz 3 Satz 2 ZPO aufzuerlegen. Bezüglich der durch Teilvergleich erledigten Schichtzuschläge in Höhe von insgesamt 1.160 Euro hat die Kammer die Kosten gemäß § 98 Satz 2 ZPO jeweils zur Hälfte dem Kläger und der Beklagten auferlegt. Nach dem Grundsatz der einheitlichen Kostenentscheidung ergab sich demnach bei einem Kostenstreitwert von 6.174,50 Euro eine Kostentragungsquote von 90,5 % für den Kläger (5.590 Euro ./ 6.174,50 Euro) und von 9,5% für die Beklagte (584,50 Euro ./ 6.174,50 Euro). 73

**III.** 74

Der gemäß § 61 Absatz 1 ArbGG im Urteil festzusetzende Streitwert richtet sich nach § 46 Absatz 2 ArbGG i. V. m. § 3 ZPO und entspricht dem Betrag der zuletzt noch anhängigen Weihnachtsgeldzahlungen. 75