

<b>Gericht:</b>	BAG 10. Senat	<b>Quelle:</b>	
<b>Entscheidungsdatum:</b>	20.02.2013	<b>Normen:</b>	§ 305c Abs 2 BGB, § 307 Abs 1 BGB
<b>Aktenzeichen:</b>	10 AZR 177/12	<b>Zitiervorschlag:</b>	BAG, Urteil vom 20. Februar 2013 - 10 AZR 177/12 -, juris
<b>Dokumenttyp:</b>	Urteil		

## Weihnachtsgeld - Freiwilligkeitsvorbehalt - Vertragsauslegung

### Orientierungssatz

1. Eine Formulierung im Arbeitsvertrag, nach der vom Arbeitgeber ein Bonus oder eine Gratifikation gezahlt wird oder der Arbeitnehmer eine Bonus oder eine Gratifikation erhält, ist typisch für die Begründung eines Entgeltanspruchs. Für den Begriff "gewährt" gilt nichts anders. (Rn.17)
2. Die Bezeichnung im Arbeitsvertrag als "freiwillige soziale Leistung" genügt für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auf die Leistung auszuschließen. (Rn.17)
3. Eine arbeitsvertragliche Formulierung (hier Freiwilligkeitsvorbehalt in Bezug auf Sondervergütungen), die im Widerspruch zu einer anderen arbeitsvertraglichen Formulierung steht (hier Weihnachtsgeld wird gewährt), ist weder klar noch verständlich iSv § 307 Abs 1 S 2 BGB und unwirksam. (Rn.20)

### Fundstellen

NJW 2013, 2844-2846 (red. Leitsatz und Gründe)  
 NZA 2013, 1015-1017 (red. Leitsatz und Gründe)  
 EzA § 305c BGB 2002 Nr 21 (red. Leitsatz und Gründe)  
 AP Nr 299 zu § 611 BGB Gratifikation (red. Leitsatz und Gründe)

### weitere Fundstellen

EzA-SD 2013, Nr 8, 7 (red. Leitsatz)  
 NJW-Spezial 2013, 274 (red. Leitsatz, Kurzwiedergabe)  
 BB 2013, 1203 (red. Leitsatz)  
 ArbuR 2013, 225 (red. Leitsatz)  
 AP-Newsletter 2013, 113-114 (red. Leitsatz)  
 FA 2013, 181 (red. Leitsatz)  
 ArbN 2013, Nr 4, 38 (Kurzwiedergabe)  
 ZTR 2013, 403 (red. Leitsatz)  
 AuA 2013, 611 (red. Leitsatz, Kurzwiedergabe)  
 AuA 2014, 244 (red. Leitsatz)

### Verfahrensgang

vorgehend ArbG Freiburg (Breisgau), 30. August 2011, Az: 2 Ca 104/11, Urteil  
 vorgehend Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg 9. Kammer, 1. Dezember 2011, Az: 9 Sa 146/11, Urteil

### Diese Entscheidung wird zitiert

#### Literaturnachweise

Reinhard Möller, AuA 2013, 611 (Anmerkung)  
 Martin Kock, NJW 2013, 2846 (Anmerkung)

#### Kommentare

*Herberger/Martinek/Rüßmann u.a., jurisPK-BGB*

## Tenor

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Freiburg - vom 1. Dezember 2011 - 9 Sa 146/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über Weihnachtsgeldansprüche für die Jahre 2009 und 2010.
- 2 Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1. August 2004 beschäftigt, zuletzt zu einem monatlichen Bruttogehalt von 2.450,00 Euro.
- 3

Der von der Beklagten für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Arbeitsvertrag vom 29./31. Juli 2004 lautet auszugsweise:

### „§ 5

#### **Urlaub/Freiwillige Sozialleistungen**

... [Abs. 1 bis Abs. 4 befassen sich mit dem Urlaubsanspruch]

Freiwillige Soziale Leistungen richten sich nach dem betriebsüblichen Rahmen. Zur Zeit werden gewährt:

- Urlaubsgeld in Höhe von 18,40 € pro Urlaubstag.
- Weihnachtsgeld in Höhe von (zeitanteilig) 40 % eines Monatsgehältes im ersten Kalenderjahr der Beschäftigung. Es erhöht sich pro weiterem Kalenderjahr um jeweils 10 % bis zu 100 % eines Monatsgehältes.
- Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 39,88 € pro Monat nach Vorlage eines entsprechenden Vertrages.

Die Zahlung der betrieblichen Sondervergütungen (Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.“

In den Jahren 2004 bis 2008 zahlte die Beklagte an den Kläger mit der Novembervergütung Weihnachtsgeld in der im Arbeitsvertrag angegebenen gestaffelten Höhe. Anlässlich der Zahlung erhielt der Kläger jeweils ein Schreiben, in dem es heißt:

„...“

Bei dieser Gratifikation handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht und kein Anspruch in den folgenden Jahren hergeleitet werden kann.

Wird das Arbeitsverhältnis durch Sie gekündigt oder erfolgt die Kündigung durch uns aus Gründen, die zu einer fristlosen Kündigung berechtigen, oder aber endet das Arbeitsverhältnis durch Arbeitsvertragsbruch, so ist die Zuwendung zurückzuzahlen, wenn sie mehr als EURO 100,00 beträgt und das Arbeitsverhältnis vor dem 31.03. des Folgejahres beendet wird. Die Zahlung gilt insoweit als Vorschuss und kann bei der Endabrechnung verrechnet werden.

Durch die Entgegennahme der Zuwendung wird das Einverständnis mit den vorstehenden Bedingungen bekundet.

...“

- 5 Im Jahr 2009 wurde den Mitarbeitern mitgeteilt, dass das Weihnachtsgeld aus wirtschaftlichen Gründen nicht gezahlt werden könne. Im Dezember 2010 erhielt der Kläger eine Sonderzahlung in Höhe von 880,00 Euro brutto, mit der die Beklagte „die Betriebstreue der Mitarbeiter belohnen“ wollte; ein Weihnachtsgeld nach § 5 des Arbeitsvertrags wurde nicht gezahlt.
- 6 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe für das Jahr 2009 ein Weihnachtsgeld in Höhe von 90 % eines Monatsgehalts (2.205,00 Euro) und für das Jahr 2010 in Höhe eines vollen Monatsgehalts (2.450,00 Euro) zu. Der Anspruch ergebe sich aus § 5 des Arbeitsvertrags. Weil die Sonderzahlungen im Arbeitsvertrag nach Voraussetzung und Höhe präzise formuliert würden, sei es widersprüchlich, sie zugleich an einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu binden. Die Klausel sei unklar und deshalb gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam.

7

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.655,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.205,00 Euro seit 1. Dezember 2009 und aus weiteren 2.450,00 Euro seit 1. Dezember 2010 zu zahlen.

- 8 Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, sie habe sich nicht verpflichtet, Weihnachtsgeld ohne gesetzliche oder kollektivrechtliche Grundlage dauerhaft zu zahlen. Dies ergebe sich eindeutig aus der arbeitsvertraglichen Regelung; der entsprechende Freiwilligkeitsvorbehalt sei wirksam. In § 5 Abs. 5 des Arbeitsvertrags sei ausdrücklich von „freiwilligen sozialen Leistungen“ die Rede. Damit sei keineswegs ein vorbehaltloser Anspruch vertraglich zugesichert und nachträglich unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt worden. Vielmehr sei von Anfang an geregelt, dass für diese freiwillige Leistung kein Rechtsanspruch für die Zukunft bestehe. Für die Arbeitnehmer habe keine Unklarheit bestanden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung.

### Entscheidungsgründe

- 10 Die zulässige Revision ist unbegründet. Der Kläger hat aus § 5 Abs. 5 des Arbeitsvertrags einen Anspruch auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2009 in Höhe von 90 % eines Monatsgehalts und für das Jahr 2010 in Höhe eines Monatsgehalts. Der vertragliche Freiwilligkeitsvorbehalt steht dem nicht entgegen.
- 11 I. Die Revision der Beklagten ist zulässig.
- 12 Die Beklagte setzt sich in ihrer Revisionsbegründung vom 10. April 2012 ausreichend mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auseinander. Sie greift dabei insbesondere mit Bezug auf die verschiedenen Argumente des Landesarbeitsgerichts dessen Annahme an, § 5 Abs. 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags gewähre einen Rechtsanspruch auf ein Weihnachtsgeld. Sollte die Revision mit dieser Ansicht durchdringen, könnte der Klage jedenfalls mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts nicht stattgegeben werden. Damit genügt die Revisionsbegründung den Anforderungen des § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO (*vgl. dazu zB BAG 18. Mai 2011 - 10 AZR 346/10 - Rn. 10, NZA 2011, 878*).
- 13 II. Die Revision der Beklagten ist unbegründet.
- 14 1. Die Vorinstanzen sind zutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger einen vertraglichen Anspruch auf Weihnachtsgeld für die Jahre 2009 und 2010 hat. Dem steht der Vorbehalt in § 5 Abs. 5 Satz 3 des Arbeitsvertrags nicht entgegen. Vielmehr ist dieser unwirksam.
- 15 a) Bei der von der Beklagten in § 5 Abs. 5 des Arbeitsvertrags vorformulierten Vertragsbedingung handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt einer vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung (*BAG 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, BAG-GE 136, 294*).
- 16 Allgemeine Vertragsbedingungen 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. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus 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 einzu-beziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (*st. Rspr., zB BAG 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 19, AP BGB § 307 Nr. 56 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 54*). Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines 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 (*st. Rspr., zB BAG 25. August 2010 - 10 AZR 275/09 - Rn. 20, BAGE 135, 239*).
- 17 b) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Kläger aus § 5 Abs. 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags einen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Nach dieser Regelung wird ihm ein Weihnachtsgeld „gewährt“. Eine Formulierung, nach der vom Arbeitgeber ein Bonus oder eine Gratifikation gezahlt wird oder der Arbeitnehmer einen Bonus oder eine Gratifikation erhält, ist typisch für die Be-

gründung eines Entgeltanspruchs (*BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - Rn. 45 mwN, BAGE 127, 185*). Für den Begriff „gewährt“ gilt nichts anderes. Darüber hinaus ist die Höhe der Leistung präzise festgelegt, und zwar nicht nur für das Eintrittsjahr, sondern auch für die Folgejahre mit einem Erhöhungsfaktor um jeweils zehn Prozentpunkte pro Beschäftigungsjahr bis zum Erreichen eines vollen Monatsgehalts (*zur präzisen Höhenangabe: vgl. BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - aaO*). Dem steht nicht entgegen, dass das Weihnachtsgeld sowohl in der Überschrift des § 5 als auch in dessen Absatz 5 als „freiwillige soziale Leistung“ bezeichnet wird. Die Bezeichnung als freiwillig kann auch zum Ausdruck bringen, dass der Arbeitgeber nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz zu dieser Leistung verpflichtet ist (*BAG 23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 103, 151*). Sie genügt für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auf die Leistung auszuschließen. Ebenso wenig ergibt sich ein Ausschluss eines Rechtsanspruchs aus der Formulierung „zur Zeit werden gewährt“. Dies bringt lediglich zum Ausdruck, mit welcher konkreten Höhe der Zahlung der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses rechnen darf, ohne dass dem entnommen werden könnte, dass sich der Arbeitgeber damit einen völligen Entzug der Leistung vorbehalten wollte. Dies gilt insbesondere im Kontext der konkreten Euro-Beträge des Urlaubsgeldes und der vermögenswirksamen Leistungen. Zwar erscheint auch die von der Beklagten vertretene Auslegung möglich, wonach sich aus § 5 Abs. 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags nicht unmittelbar ein Rechtsanspruch ergibt. Der Allgemeine Geschäftsbedingungen verwendende Arbeitgeber muss aber bei Unklarheiten nach § 305c Abs. 2 BGB die ihm ungünstigste Auslegungsmöglichkeit gegen sich gelten lassen.

- 18 c) Etwas anderes ergibt sich nicht aus dem in § 5 Abs. 5 Satz 3 des Arbeitsvertrags enthaltenen Freiwilligkeitsvorbehalt, wonach die Zahlung der betrieblichen Sondervergütungen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen soll. Diese Regelung verstößt - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt - gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist deshalb unwirksam.
- 19 aa) 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 (*st. Rspr., zB BAG 14. September 2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 22, AP BGB § 307 Nr. 56 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 54*). So liegt der Fall hier.
- 20 bb) Der Vorbehalt in § 5 Abs. 5 Satz 3 des Arbeitsvertrags bezeichnet die Zahlung der betrieblichen Sondervergütungen einschließlich der Weihnachtsgratifikation nicht nur als freiwillig, sondern will „in jedem Einzelfall“ ausschließen, dass deren Zahlung einen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet. Der Wortlaut dieser Abrede ist zwar eindeutig, sie schließt einen Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation aus. Die Bestimmung steht aber im Widerspruch zu dem nach § 5 Abs. 5 Satz 2 gewährten Anspruch auf ein Weihnachtsgeld. Sie ist deshalb nicht klar und verständlich iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und unwirksam (*vgl. zu einer vergleichbaren Fallkonstellation: BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - Rn. 45, BAGE 127, 185*). Gemäß § 306 Abs. 1 BGB fällt die unwirksame Regelung ersatzlos weg, der Vertrag im Übrigen bleibt bestehen.
- 21 d) Es kann dahinstehen, ob die bei jeder Zahlung erklärten Vorbehalte für sich genommen wirksam wären (*vgl. dazu BAG 18. März 2009 - 10 AZR 289/08 - EzA BGB 2002 § 307 Nr. 43*) und einen Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung verhindern könnten. Einen solchen Anspruch macht der Kläger nicht geltend; seinen vertraglichen Anspruch aus § 5 Abs. 5 Satz 2 des Arbeitsvertrags können spätere einseitige Erklärungen der Arbeitgeberin nicht beseitigen. Von einem Einverständnis des Klägers wegen dessen widerspruchloser Entgegennahme der Zuwendung in den Jahren 2004 bis 2008 durfte die Beklagte nicht ausgehen. Da der Kläger bereits einen vertraglichen Anspruch hatte, kam der Entgegennahme der Zuwendung nicht die von der Beklagten gewünschte Bedeutung zu.
- 22 2. Die Höhe der Forderung für die Jahre 2009 und 2010 ist zwischen den Parteien unstreitig. Die Beklagte hat auch nicht mehr geltend gemacht, die Sonderzahlung von 880,00 Euro sei auf die

streitgegenständliche Forderung geleistet worden. Der Zinsanspruch folgt aus § 288 Abs. 1 und § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB.

23

III. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Mikosch

Schmitz-Scholemann

W. Reinfel-  
der

Baschnagel

Großmann

© juris GmbH