



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn E. I., O.-F.-Straße 15, N.,

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. T. + Partner H.,
N.-I.-Str. 3, L.,

g e g e n

die S. Deutschland GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer
O. D., W. Straße 315, I.,

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigter: B. O. deutscher Unternehmensverband
Großhandel, Außenhandel,
Dienstleistung e. V.,
L. Straße 9, I.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 13.09.2017
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Kranz und die ehrenamtliche Richterin
Wittich

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 09.03.2017 - 2 Ca 475/17 wird kostenpflichtig zu-
rückgewiesen.**

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Sonderzahlung.

Die Beklagte ist eine Service- und Vertriebsgesellschaft für Bürokommunikationssysteme und –lösungen. Der Kläger ist bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin seit dem 01.07.2000 beschäftigt.

Der noch zwischen dem Kläger und der Rechtsvorgängerin der Beklagten geschlossene Arbeitsvertrag vom 16.06.2000, auf den im Übrigen Bezug genommen wird (Bl. 20 ff. d.A.), lautet auszugsweise:

„4. Geltende Tarifverträge allgemein

Für das Arbeitsverhältnis gelten

- a) die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel Niedersachsen.
- b) die zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.

5. Jahresleistung

Die Gewährung einer Jahresleistung/Sonderzahlung erfolgt auf der Basis eines Tarifgehaltes (z.Zt. DM 3.695,00 brutto).

Der Anspruch beträgt für 2000 06/12 des Tarifgehalts.

Als Auszahlungszeitpunkt gilt nach dem Tarifvertrag der November des Jahres.

Der tarifliche Anspruch in Höhe von z.Z. DM 525,00 wird auf Basis des jeweils gültigen Tarifvertrages gewährt.

Der Anspruch auf eine freiwillige Sonderzahlung besteht nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten.

Es besteht kein Anspruch auf die freiwillige Sonderzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 1.11. bis 31.3. des Folgejahres beendet wird oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber fristlos erfolgt. (...)

In den letzten Jahren wurde dem Kläger stets eine Jahressonderzahlung in Höhe von insgesamt einer Monatsvergütung gezahlt. Für das Jahr 2016 zahlte die Beklagte lediglich die tariflich vorgesehene Sonderzahlung in Höhe von 268,43 EUR brutto.

Ferner zahlte die Beklagte dem Kläger eine tariflich vorgesehene Zulage in Höhe von 4,09 EUR pro Woche, insgesamt 212,68 EUR brutto, im Dezember 2016. Diesbezüglich lautet eine Betriebsvereinbarung vom 30.10.1989, auf die im Übrigen Bezug genommen wird (Bl. 94 d.A.), auszugsweise:

„Gemäß § 6 des Lohntarifvertrages Groß- und Außenhandel des Landes Niedersachsen steht allen Arbeitnehmern mit Lohngruppen eine Zulage von DM 8,00 pro Woche zu.

Die Firma O. Office System GmbH zahlt ihren Mitarbeitern derzeit anstatt der Sonderzahlung laut Tarifvertrag eine Sonderzahlung in Höhe eines monatlichen Tarifgehaltes/Lohnes.

Damit sind die Ansprüche aus der oben genannten Zulage mit abgegolten.

Solange die Firma über die tarifliche Sonderzahlung hinaus die Sonderzahlung in Höhe eines monatlichen Tarifgehaltes/Lohnes gewährt, entfallen gleichzeitig die Ansprüche aus der Zulage des Lohntarifvertrages.

(...)“

Mit seiner am 27.12.2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und am 04.01.2017 zugestellten Klage begehrt der Kläger die Zahlung der Sonderleistung für 2016 abzüglich des bereits gezahlten Betrags.

Der Kläger hat geltend gemacht, die vertragliche Regelung sei durch die Formulierung „freiwillige Sonderzahlung“ intransparent und führe daher zu einem vorbehaltlosen Anspruch. Jedenfalls bestehe ein Anspruch aus betrieblicher Übung.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.420,57 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.12.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist von einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt ausgegangen. Eine betriebliche Übung bestehe nicht. Zumindest sei die tarifliche Zulage, die nach der Betriebsvereinbarung anzurechnen sei, vom Klageanspruch abzuziehen.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 09.03.2017, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, der Klage stattgegeben und zu Begründung ausgeführt, die Auslegung des Arbeitsvertrags vom 16.06.2000 ergebe zweifelsfrei, dass dem Kläger ein Rechtsanspruch eingeräumt werden sollte. Eine Reduzierung des Anspruchs aufgrund der Betriebsvereinbarung vom 30.10.1989 trete nicht ein. Weder habe die Beklagte eine Aufrechnung erklärt noch stünden sich gleichartige Forderungen gegenüber (brutto/netto). Soweit die Betriebsvereinbarung unmittelbar auf eine Kürzung tariflicher Ansprüche ziele, sei sie unwirksam.

Gegen das ihr am 24.03.2017 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 21.04.2017 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Frist bis zum 22.06.2017 – am 22.06.2017 begründet. Sie wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen und hält an ihrer Auffassung fest, dass die Auslegung im Zusammenhang gelesen zum Ausschluss eines Rechtsanspruchs auf die Sonderzahlung führe, soweit dieser über die tarifliche Sonderleistung hinausgehe.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf 2 Ca 475/17 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil nach Maßgabe seines Schriftsatzes vom 25.07.2017.

Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf den vorgetragenen Inhalt ihrer vorbereitenden Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf ihre Protokollerklärungen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung der Beklagten ist unbegründet. Zu Recht und mit zutreffender Begründung hat das Arbeitsgericht der zulässigen Klage stattgegeben. Der Kläger hat gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung der Jahresleistung/Sonderzahlung für 2016 in der ausgerichteten Höhe nebst Zinsen.

1. Der Anspruch beruht auf Ziff. 5 des Arbeitsvertrages vom 16.06.2000.
 - a. Der Arbeitsvertrag vom 16.06.2000 enthält Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. §§ 305 ff. BGB. Hiervon gehen auch beide Parteien aus.
 - b. 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. 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 einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten (st. Rspr., zB BAG 14.09.2011 - 10 AZR 526/10 - Rn. 19, BAGE 139, 156). Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregelung 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 19.03.2014 - 10 AZR 622/13 - Rn. 29 f.).
 - c. Der Anspruch folgt bereits aus dem eindeutigen Vertragswortlaut gemäß §§ 133, 157 BGB. Insbesondere bestehen weder Zweifel noch Unklarheit in Be-

zug auf die Frage, ob ein Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung ausgeschlossen werden sollte. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts Bezug genommen und nur das Folgende ergänzt:

Die Abrede der Parteien über die Jahresleistung ist in Ziffer 5 des Arbeitsvertrages eindeutig als Rechtsanspruch ausgestaltet. In Absatz 1 ist von der "Gewährung" einer Jahresleistung/Sonderzahlung die Rede. In Absatz 4 wird ausdrücklich von einem "Anspruch auf eine freiwillige Sonderzahlung" gesprochen, der nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten bestehe. Dies kann nur im Sinne eines Rechtsanspruchs verstanden werden. Soweit die Sonderzahlung als "freiwillige" bezeichnet wird, ist damit nicht ein Rechtsanspruch ausgeschlossen. Dieser Begriff bringt im Zusammenhang mit einer Sonderzahlung regelmäßig lediglich zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber nicht bereits durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zur Zahlung verpflichtet ist. Er genügt für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auf die Leistung auszuschließen (BAG 13.05.2015 – 10 AZR 266/14, NZA 2015, 992, Rz. 22). Dies gilt erst Recht, wenn im selben Satz ausdrücklich von einem "Anspruch" die Rede ist. In Absatz 5 der Vertragsregelung ist zudem ausdrücklich aufgeführt, dass ein "Anspruch" dann nicht bestehe, wenn das Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 01.11. bis 31.03. des Folgejahres beendet oder gekündigt wird oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber fristlos erfolgt. Hieraus folgt im Umkehrschluss, dass ansonsten ein Anspruch besteht.

Nach alledem besteht für eine Auslegung im Sinne der Beklagten, dass ein Rechtsanspruch auf die Jahresleistung/Sonderzahlung nicht begründet werden sollte, kein Raum. Insbesondere hängt die hier dargelegte Auslegung des Arbeitsvertrags nicht allein von dem Wort „Gewährung“ in Ziff. 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ab, sondern ergibt sich gerade auch bei Betrachtung der gesamten Regelung und ihres Zusammenhangs mit dem Tarifvertrag. Schließlich kommt es auch nicht darauf an, ob die Unklarheitenregel aus § 305c Abs. 2 BGB auch schon vor Inkrafttreten der §§ 305 ff. nF BGB und damit für den hier vorliegenden Altvertrag galt (dazu BAG 10.12.2008 – 10 AZR 1/08, juris).

2. Die Betriebsvereinbarung vom 30.10.1989 führt nicht zu einer Kürzung des Klaganspruchs. Insoweit wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verwiesen. Die Beklagte ist ihnen zweitinstanzlich nicht mehr entgegen getreten.
3. Der Zinsanspruch folgt aus §§ 280, 286, 288 BGB.
4. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision iSv. § 72 Abs. 2 ArbGG bestanden nicht.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG
verwiesen.

Quecke

Kranz

Wittich

Beglaubigt

Gollin
Regierungsbeschäftigte

