



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des Herrn K. C., An Str. N. 12 a, L.,

**- Kläger und Berufungsbeklagter -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte S. H. M.,  
B.-L.-Straße 4, L.,

**g e g e n**

die S. Deutschland GmbH, vertr. d. d. Geschäftsführer O. D., W. Straße 315, I.,

**- Beklagte und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte F. T. (Germany) LLP,  
C. Str. 12, N.,

hat die 8. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 14.09.2017  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schneider als Vorsit-  
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Koch und den ehrenamtlichen Rich-  
ter Weber

**für R e c h t erkannt:**

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 08.03.2017 – Az. 8 Ca 6862/16 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über eine Jahressonderzahlung.

Der 52 Jahre alte Kläger ist bei der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin seit dem 01.04.1988 beschäftigt. Er wird aktuell als Team Manager Office Printing Engineers im Business & Service Center E. gegen Zahlung eines monatlichen Grundgehältes (Tarifgehalt) von 3.322,00 € eingesetzt. Bei der Beklagten handelt es sich um eine Service- und Vertriebsgesellschaft für Bürokommunikationssysteme und -lösungen.

Nach dem mit Wirkung zum 01.11.2008 zwischen den Parteien abgeschlossenen Anstellungsvertrag gelten für das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel Niedersachsen. In Ziffer 6. des Anstellungsvertrages, wegen dessen weiteren Inhalts auf Blatt 4 ff. der Akte verwiesen wird, heißt es wie folgt:

#### **„6. Jahresleistung/Sonderzahlung**

Die Gewährung einer Jahresleistung/Sonderzahlung erfolgt auf der Basis eines Tarifgrundentgeltes (z. Zt. € 2.699,00 brutto).

Als Auszahlungszeitpunkt gilt nach dem Tarifvertrag der November des Jahres.

Der tarifliche Anspruch in Höhe von z. Zt. € 268,43 wird auf der Basis des jeweils gültigen Tarifvertrages gewährt. Die Zahlung des Differenzbetrages erfolgt auf freiwilliger Basis. Auch aus einer mehrfach erfolgenden zusätzlichen freiwilligen Zahlung der Jahresleistung können keine Rechtsansprüche für die Zukunft abgeleitet werden.

Es besteht kein Anspruch auf die freiwillige Sonderzahlung, 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.

Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Auszahlung der Jahresleistung besteht eine Rückzahlungsverpflichtung, d. h. der Arbeitgeber ist berechtigt, Rückzahlungsansprüche mit der Gehaltsabrechnung zu verrechnen.“.

Seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zahlte die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin jährlich mit dem Novembergehalt an alle Mitarbeiter ein volles Tarifgehalt als – in der Verdienstabrechnung so bezeichnetes – „Weihnachtsgeld“ aus. Für das Jahr 2016 zahlte sie hingegen lediglich die tariflich vorgesehene Sonderzahlung i. H. v. 268,43 € brutto aus.

Mit seiner am 07.12.2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 13.12.2016 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, er habe einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung der vollen Jahresleistung. Zumindest liege eine betriebliche Übung vor. Der Freiwilligkeitsvorbehalt sei unwirksam.

Er hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.053,57 € brutto nebst Zinsen i. H. v. 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2016 als restliche Vergütung für den Monat November 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat sich zur Reduzierung der Zahlung auf den vertraglichen Freiwilligkeitsvorbehalt berufen. Die prekäre wirtschaftliche Situation der Beklagten ließe Sonderzahlungen wie in der Vergangenheit nicht zu, was im Unternehmen offen kommuniziert worden sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 08.03.2017 stattgegeben und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, der Zahlungsanspruch des Klägers ergebe sich aus Ziffer 6 des Anstellungsvertrages. Der dort enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt stehe zur Eingangsformulierung in Widerspruch, sei daher als Allgemeine Geschäftsbedingung intransparent im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und als unwirksame Klausel nicht Vertragsbestandteil geworden.

Gegen das ihr am 30.03.2017 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 02.05.2017 (Dienstag) beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltschriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbeurteilungsfrist bis zum 30.06.2017 – mit einem weiteren, am 28.06.2017 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz auch begründet.

Die Beklagte rügt unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens, das Arbeitsgericht habe die einschlägigen Passagen des Anstellungsvertrages rechtsfehlerhaft ausgelegt. Die Formulierung in Ziffer 6 Absatz 3 sei im Rahmen einer Gesamtschau der Bestimmung eindeutig mit dem Ergebnis, dass ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt gegeben sei. Dem stehe insbesondere nicht die Nennung eines Zahlbetrages in Absatz 1 und die Rückzahlungsklausel des Absatzes 4 entgegen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 08.03.2017, Az 8 Ca 6862/16 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter ergänzender Bezugnahme auf seinen erstinstanzlichen Vortrag.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### **A.**

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b) ArbGG an sich statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG.

#### **B.**

Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

## I.

Das Arbeitsgericht hat zu Recht und mit zutreffender Begründung erkannt, dass der Kläger Anspruch auf Erhalt einer ergänzenden Jahressonderzahlung für das Jahr 2016 in Höhe von 3.053,57 € brutto nebst gesetzlichen Zinsen seit dem 01.12.2016 hat. Auf die Ausführungen unter Ziffer I.1. der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils wird zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen.

## II.

Die mit der Berufung erhobenen Einwendungen der Beklagten gegen die Wertungen des Arbeitsgerichts greifen nicht durch.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt der Ziffer 6 Abs. 3 Satz 2, 3 des Anstellungsvertrages stellt einen Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist deshalb unwirksam. Es bleibt daher beim aus Ziffer 6 Abs. 1 abzuleitenden Zahlungsanspruch des Klägers.

### 1.

Nach der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (zuletzt Urteil vom 20.02.2013 – 10 AZR 177/12, NZA 2013, 2844, zuvor bereits Urteil vom 10.12.2008 – 10 AZR 1/08, NZA-RR 2009, 576) zu vergleichbaren Klauseln in Formulararbeitsverträgen, mit denen jährlich zu erbringende Sonderzahlungen wie ein Weihnachtsgeld unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden sollen, hat die Auslegung nicht im Rahmen einer Gesamtschau der Klausel, sondern „Satz für Satz“ zu erfolgen. Legt der erste Satz der Klausel durch die Verwendung des Indikativs („der Arbeitnehmer erhält“, „die Sonderleistung ... wird gezahlt“, „wird gewährt“), ggf. verstärkt durch die Nennung der Höhe der in Rede stehenden Leistung, den Eindruck nahe, der Arbeitgeber wolle sich zur Zahlung einer Sonderleistung verpflichten, stellt ein nachfolgender, auch an sich sauber formulierter Freiwilligkeitsvorbehalt („es handelt sich um eine freiwillige Leistung, deren wiederholte Erbringung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet“) keine Erläuterung dar, mit der der Inhalt des Eingangssatzes relativiert wird. Vielmehr darf der Arbeitnehmer als Klauselgegner beide Bestimmungen für sich lesen mit der Konsequenz, dass die eine ihm einen Anspruch zugesteht, den ihm die andere wieder nimmt. Das Bundesarbeitsgericht erkennt darin einen Widerspruch, der dazu führt, den Freiwilligkeitsvorbehalt als nicht klar und verständlich im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB einzustufen und ihm generell die Wirksamkeit zu versagen – sprich ihn aus dem Arbeitsvertrag ersatzlos zu streichen. Mit der

Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB, die sich mit der verwenderfeindlichen Auslegung einer von ihrem Inhalt her zweifelhaften AGB-Klausel befasst, hat das nichts zu tun.

## 2.

Diese Rechtsprechung, von der abzuweichen die Kammer keine Veranlassung sieht, muss gerade und erst recht für die vorliegend in Rede stehenden Vertragsbestimmungen in Ziffer 6 des Anstellungsvertrages gelten. Sie sind – wenn man so will – noch intransparenter formuliert als dies in den vom BAG entschiedenen Sachverhalten der Fall war.

- (1) Absatz 1 der Bestimmung begründet den Anspruch des Klägers, indem der Indikativ Verwendung findet („Die Gewährung einer Jahresleistung/Sonderzahlung erfolgt ...“) und zudem das jeweilige Grundgehalt als Höhe der Zahlung benannt wird. Letzteres trägt ohne weiteres dazu bei, den Eindruck des Arbeitnehmers zu verstärken, die Beklagte wolle sich zur Zahlung verpflichten. Zu einem echten Freiwilligkeitsvorbehalt passte die Nennung eines Zahlbetrages nämlich nicht, weil der Arbeitgeber dann nicht nur die Möglichkeit hätte, gar nichts zu zahlen, sondern auch die Höhe einer etwaigen Zahlung frei zu bestimmen. Dementsprechend wäre zu erwarten, dass diese unerwähnt bleibt, um keine ungerechtfertigte Erwartungshaltung beim Arbeitnehmer zu erwecken. Die Argumentation der Beklagten, dies führe nur dazu, dass die Höhe der Sonderzahlung nicht mehr im Vertrag ausgeworfen, sondern „lediglich mündlich ausgesprochen“ würde, verfängt schon deshalb nicht, weil auch mündlich formulierte Standardvertragsbedingungen einer AGB-Kontrolle unterliegen (vgl. zuletzt etwa BAG, Urteil vom 16.05.2012 - 5 AZR 331/11, NZA 2012, 908).
- (2) Der Freiwilligkeitsvorbehalt findet sich nicht etwa im Folgesatz, sondern zwei Absätze weiter unten und ohne jegliche optische Hervorhebung.
- (3) In Absatz 4 wird formuliert, dass kein „Anspruch“ auf die freiwillige Sonderzahlung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitraum vom 01.11. bis zum 31.03. des Folgejahres unter den dort genannten Voraussetzungen endet. Das legt im Umkehrschluss nahe, dass ansonsten eben doch ein Anspruch gegeben sein soll. Zwar mag sich der Hintergrund dieser Bestimmung – nämlich die Nennung eines Sachgrundes zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung, falls die Sonderzahlung an im Unternehmen verbleibende Arbeitnehmer gewährt wird – einem Juristen ohne wei-

teres erschließen. Die Arbeitnehmer der Beklagten sind aber keine Arbeitsrechtler. Der Beklagten wäre möglich und zumutbar gewesen, den gewollten Regelungsgehalt unmissverständlich zum Ausdruck zu bringen („Selbst wenn die Sonderzahlung für ein bestimmtes Jahr erbracht wird, erhalten diejenigen Arbeitnehmer sie nicht bzw. müssen sie zurückzahlen, die ...“). Insbesondere hätte sie von der Verwendung des Begriffs „Anspruch“ absehen müssen.

- (4) Schließlich trägt die in Ziffer 6 vorgenommene Verknüpfung des „freiwilligen“ Teils der Sonderzahlung mit dem tariflich abgesicherten Teil zur Intransparenz der Bestimmungen bei. Liest man nämlich den Text des § 12 MTV, so fällt auf, dass dort eben für den übertariflichen Teil einer Weihnachtsgratifikation lediglich bestimmt ist, dass er mit einer Rückzahlungsverpflichtung versehen werden kann (§ 12 Nr. 6.2). Von einem Freiwilligkeitsvorbehalt ist mit keinem Wort die Rede. Mit ihm mussten die Arbeitnehmer der Beklagten mit Blick auf den MTV nicht rechnen. Dieser Eindruck wird durch die von der Beklagten jährlich erteilten Verdienstabrechnungen noch perpetuiert, in denen es gerade nicht „Jahresleistung/Sonderzahlung“ wie im Anstellungsvertrag heißt, sondern „Weihnachtsgeld“ – ohne jegliche Differenzierung in einen tariflichen und einen übertariflichen freiwilligen Teil.

### C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision zugunsten der Beklagten war nicht zuzulassen, weil die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen. Insbesondere kam eine Zulassung gemäß Nr. 1 dieser Vorschrift wegen grundsätzlicher Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage nicht in Betracht. Es fehlt nämlich an der hierfür erforderlichen Klärungsbedürftigkeit der Rechtsfrage, die nur gegeben ist, wenn diese höchstrichterlich noch nicht entschieden und ihre Beantwortung nicht offenkundig ist (BAG, Beschluss vom 23.02.2010 – 9 AZN 876/09, NZA 2010, 468; Beschluss vom 02.10.2007 – 1 AZN 793/07, AP Nr. 52 zu § 75 BetrVG 1972). Vorliegend sind die Grundsätze für die Inhaltskontrolle von Freiwilligkeitsvorbehalten in AGB durch die oben in B.II. zitierte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hinreichend geklärt. Die Kammer musste nicht mehr tun, als diese wertend auf die zwar nicht wortgleiche, aber inhaltlich sehr ähnliche Klausel der Nr. 6 des Anstellungsvertrages zu übertragen.

**RECHTSMITTELBELEHRUNG:**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird die Beklagte auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Schneider

Koch

Weber