



Mandanteninfo 11/2013: Sonderzahlung und Freiwilligkeitsvorbehalt II

Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 17.04.2013 – 10 AZR 281/12](#)

Die Auslegung einer Vertragsklausel, wonach „die Zahlung eines 13. Gehaltes eine freiwillige Leistung der Firma ist, die anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann“, begründet unter Anwendung der Unklarheitenregel von [§ 305c Abs. 2 BGB](#) einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung eines 13. Monatsgehalts.

Soweit Jahressonderzahlungen auf tariflich geregelte Anspruchsgrundlagen zurückgehen, entsteht selten Streit darüber, ob sie gezahlt werden müssen. Soweit sie aber lediglich auf Klauseln in den regelmäßig von den Arbeitgebern gestellten Arbeitsvertragsformularen gestützt sind, beschäftigen solche Klauseln die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte seit Jahrzehnten. Arbeitgeber versuchen beim Abschluss von Arbeitsverträgen zwar einerseits solche Jahressonderzahlungen mehr oder weniger verbindlich in Aussicht zu stellen, wollen sich aber gleichzeitig durch entsprechende Vertragsklauseln das Recht vorbehalten, sich zukünftig von solchen Zahlungen wieder lösen zu können.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit seinem Urteil vom 17.04.2013 erneut mit dieser Frage beschäftigt. Die Vergütungsregelung im Arbeitsvertrag der Klägerin enthielt die Klausel: „Die Zahlung eines 13. Gehalts ist eine freiwillige Leistung der Firma, die anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann“. Die Klägerin hatte in den Jahren 1999 bis 2003 mit der Gehaltsabrechnung für November ein „Weihnachtsgeld“ und in den Jahren 2004 bis 2009 eine „freiwillige Leistung“ jeweils in Höhe eines Novembergehalts erhalten. Sie ist zum 31.12.2010 bei der Beklagten ausgeschieden. Für das Jahr 2010 hat die Firma keine Sonderzahlung gezahlt. Die Klägerin hat daraufhin eine Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehältes eingeklagt. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, das Landesarbeitsgericht ihr allerdings stattgegeben hat, hat die beklagte Firma mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision versucht, den Zahlungsanspruch abzuwehren. Das Bundesarbeitsgericht hat die Revision der Firma als unbegründet zurückgewiesen und das Urteil des Landesarbeitsgerichts bestätigt.

Es stellt zunächst (entsprechend seiner bisherigen ständigen Rechtsprechung) fest, dass die Bezeichnung der Zahlung eines 13. Gehältes als „freiwillige Leistung“ für sich genommen nicht genügt, um einen Anspruch auf die Leistung auszuschließen. Damit werde nur zum Ausdruck gebracht, dass der Arbeitgeber zu dieser Zahlung nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz verpflichtet ist (vgl. dazu auch [BAG Urteil vom 20.02.2013 – 10 AZR 177/12](#), sowie unser [Mandanteninfo 12/2011](#)).

Das Bundesarbeitsgericht stellt dann fest, dass die streitige Vertragsklausel unterschiedlich ausgelegt werden könne. Die eine Auslegung erlaube die Klausel so zu verstehen, dass damit unmittelbar ein vertraglicher Anspruch auf ein 13. Gehalt begründet werde. Die Klausel könne nämlich wie folgt gelesen werden: „Es wird ein 13. Gehalt als freiwillige Leistung der Firma gezahlt, wobei die Leistung anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann“. In diesem Verständnis sei die Zahlung eines 13. Gehältes vorbehaltlos festgelegt. Im Übrigen beziehe sich bei dieser Auslegung der Vorbehalt der Vertragsklausel lediglich auf die Entscheidung über die Aufteilung („kann anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden“) und nicht als Vorbehalt über das „Ob“ einer Zahlung.

Gegen diese Auslegung der Klausel könne allerdings nach BAG sprechen, dass im Anstellungsvertrag nur die Zahlung „eines“ und nicht „des“ 13. Gehältes vereinbart sei. Die Verwendung eines unbestimmten Artikels in diesem Regelungszusammenhang lasse eine Auslegung vertretbar erscheinen, dass mit dieser Klausel ein vertraglicher Anspruch nicht unmittelbar begründet werden soll. Der Regelung käme nämlich dann nur die Bedeutung zu: „Die *etwaige* Zahlung eines 13. Gehältes ist eine freiwillige Leistung ...“ bzw. „es *kann* ein 13. Gehalt als freiwillige Leistung der Firma gezahlt werden...“.

Weil beide Auslegungsergebnisse nicht fernliegend seien, bestünden erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung. Nach [§ 305c Abs. 2 BGB](#) gehen aber Auslegungszweifel zu Lasten des Verwenders einer Vertragsklausel. Damit muss die für die Klägerin günstigere Auslegung der Entscheidung des Rechtsstreits zu Grunde gelegt werden, woraus sich der Anspruch auf die Zahlung eines 13. Gehältes ergibt.

Eine ähnliche Problematik behandelt eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 24.01.2013 – 6 Sa 331/12 (nicht im Internet veröffentlicht). Dort hatte der Arbeitgeber vertraglich ein mit der Junivergütung zu zahlendes anteiliges Urlaubsgeld in Höhe von 75% eines Monatsgehalts und eine volle Monatsvergütung als Gratifikation zahlbar im November zugesichert. Weiter war folgende Klausel vereinbart: „Das Urlaubsgeld und die Gratifikation ist eine freiwillige Leistung der Firma und kann je nach Geschäftsentwicklung ganz oder teilweise entfallen. Ein entsprechender betriebswirtschaftlicher Nachweis der Geschäftsentwicklung würde im Falle einer Teil- oder Nichtzahlung erbracht werden.“ Nachdem in den Jahren 2006 bis 2008 Urlaubsgeld und Gratifikation bezahlt wurden, zahlte die Firma ab Juni 2010 keine Sonderzahlungen mehr aus. Die Klage auf Zahlung von Gratifikation und Urlaubsgeld für die Folgejahre bis 2011 war erfolgreich. Das Landesarbeitsgericht hat die Klausel („...kann entfallen“) als nicht ausreichend transparent im Sinn von [§ 307 BGB](#) kassiert. Es wäre nämlich mit dieser Klausel unter Verwendung des Begriffs „Geschäftsentwicklung“ nicht deutlich, ob die Entwicklung des Umsatzes oder der Gewinne gemeint sei, ob Sonderfaktoren, wie etwa Investitionen zu berücksichtigen seien oder nicht. Die fehlende Eindeutigkeit der Klausel gehe zu Lasten des Verwenders. Weil die Firma unschwer die Klausel so hätte formulieren können, dass das Gewollte klar erkennbar ist, führe die Formulierung, bei der das Gewollte allenfalls durch eine umfassende Auslegung ermittelbar ist, zu vermeidbaren Unklarheiten und der Unanwendbarkeit einer solchen intransparenten Klausel. Darüber hinaus ergebe sich die Unklarheit auch daraus, dass mit der Vertragsregelung nicht erkennbar werde, ob möglicherweise Weihnachts- und Urlaubsgeld bereits schon dann nur teilweise gezahlt werden oder ganz entfallen, wenn etwa ein vom Unternehmen gestecktes Umsatzziel verfehlt werde. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings Revision zugelassen. Das Verfahren ist beim Bundesarbeitsgericht anhängig (9 AZR 643/13).

Ob die Entscheidung Bestand haben wird, ist offen. Das Bundesarbeitsgericht hatte nämlich über einen durchaus vergleichbaren Fall mit Urteil vom [16.01.2013 \(10 AZR 26/12\)](#) entschieden. Dort lag eine arbeitsvertragliche Klausel zu Grunde, nach der eine Weihnachtsgratifikation von einer vollen Bruttomonatsvergütung nach 12-monatiger Betriebszugehörigkeit gezahlt werden sollte. Der Arbeitgeber hatte sich allerdings vorbehalten, die Höhe dieser Weihnachtsgratifikation jeweils pro Jahr neu festzulegen. Das BAG hat dort weder einen Verstoß gegen das Transparenzgebot, noch eine unangemessene Benachteiligung in dieser Klausel gesehen. Der mögliche Anspruch des Klägers sei durch den Arbeitsvertrag ausreichend beschrieben, weil er erkennen konnte, dass die beklagte Firma über die Festsetzung der Höhe der Gratifikation zu entscheiden hatte und diese Entscheidung eine Abwägung der maßgeblichen Interessen beider Seiten erforderte. Dass die Klausel selbst keine Maßstäbe für die von der Beklagten zu treffende Entscheidung festlegt, sei unerheblich, weil sich der Gratifikationsanspruch nicht auf das im unmittelbaren Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Entgelt bezog, sondern lediglich auf eine, der Höhe nach unbestimmte, Zusatzleistung, zu der der Arbeitgeber an sich nicht verpflichtet wäre. Weil einseitige Leistungsbestimmungsrechte generell von der Rechtsordnung anerkannt seien und das Gesetz mit der Regelung des [§ 315 BGB](#) selbst von einem berechtigten Bedürfnis des Wirtschaftslebens für solche einseitige Bestimmungsrechte ausgehe, benachteilige die Klausel den Kläger auch nicht unangemessen. Gerade weil die Bestimmung der Höhe der Gratifikation nach billigem Ermessen im Sinn von [§ 315 Abs. 3 BGB](#) erfolgen müsse und damit dem Kläger ein Klagerecht zur Überprüfung der Angemessenheit der Ausübung dieses vom Arbeitgeber wirksam vorbehaltenen Leistungsbestimmungsrechts eingeräumt wird, sei die Klausel zulässig.

Im Ergebnis auch in Zukunft: Keine abschließende Klarheit bei „freiwilligen“ Sonderzahlungen!