Bundesarbeitsgericht 10. Senat	Urteil vom 17. April 2013 - 10 AZR 281/12 -
I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	Urteil vom 27. April 2011 - 2 Ca 2044/11 -
II. Landesarbeitsgericht Bremen	Urteil vom 12. Januar 2012 - 3 Sa 85/11 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Jahressonderzahlung - Freiwilligkeitsvorbehalt - Unklarheitenregel

Gesetz:

BGB § 305c Abs. 2

Leitsätze:

keine

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

10 AZR 281/12
3 Sa 85/11
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. April 2013

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richter am Bundesarbeitsgericht

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Schmitz-Scholemann und Mestwerdt sowie den ehrenamtlichen Richter Simon und die ehrenamtliche Richterin Trümner für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 12. Januar 2012 - 3 Sa 85/11 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Sonderzahlung für das Jahr 2010. 1

Die Klägerin trat am 1. April 1999 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Der Anstellungsvertrag vom 29. März 1999 regelt auszugsweise Folgendes: 2

„§ 3

Für die Tätigkeit erhält die Mitarbeiterin während der Probezeit ein Bruttogehalt von monatlich DM 3.800,00 einschließlich der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung.

Nach der Probezeit beträgt das Bruttogehalt monatlich

DM 4.000,00

einschließlich der Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung.

Mit der Gehaltszahlung sind eventuelle Überstunden abgegolten.

Die Bezüge werden zum Ende eines jeden Monats bargeldlos gezahlt.

Die Zahlung eines 13. Gehalts ist eine freiwillige Leistung der Firma, die anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann.“

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Eine am 6. Juli 1999 getroffene „Vereinbarung zum Anstellungsvertrag vom 29.03.1999“ regelt Folgendes: 3

> „Die Probezeit von sechs Monaten wird verkürzt auf vier Monate und endet somit zum 30.07.1999.
>
> Die Mitarbeiterin erhält ab o. g. Datum ein mtl. Bruttogehalt von DM 4.000,00. Des Weiteren wird vereinbart, dass das 13. Monatsgehalt in Höhe von DM 4.000,00 voll gezahlt wird.“

Im Zusammenhang mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte haben die Parteien am 1. Juli 2005 vereinbart: 4

> „Die Bestimmungen des Arbeitsvertrags vom 29.03.1999 zwischen Frau D und der A GmbH gelten unverändert für das neue Arbeitsverhältnis zwischen Frau D und der A GmbH & Co. KG fort. Insbesondere wird der soziale Besitzstand gewahrt.“

Die Klägerin hat in den Jahren 1999 bis 2003 mit der Gehaltsabrechnung für November ein „Weihnachtsgeld“ und in den Jahren 2004 bis 2009 eine „freiwillige Leistung“ in Höhe eines Novembergehalts erhalten. Sie ist zum 31. Dezember 2010 bei der Beklagten ausgeschieden. Für das Jahr 2010 hat die Klägerin keine Sonderzahlung erhalten. Sie hat die Beklagte unter Fristsetzung zum 15. Januar 2011 erfolglos zur Zahlung aufgefordert. 5

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie habe einen vertraglichen Anspruch auf ein 13. Gehalt, und beantragt, 6

> die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.385,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16. Januar 2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und die Auffassung vertreten, aufgrund des Freiwilligkeitsvorbehalts in § 3 des Anstellungsvertrags bestehe kein Anspruch. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 8

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Die Klägerin hat bereits aus dem Anstellungsvertrag Anspruch auf Zahlung eines 13. Gehalts. Auf eine vom Landesarbeitsgericht als anspruchsbegründend angenommene betriebliche Übung kommt es nicht an. 9

I. Der Anspruch folgt aus § 3 Satz 5 des Anstellungsvertrags vom 29. März 1999. Danach ist die Zahlung eines 13. Gehalts eine freiwillige Leistung, die anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann. Eine Auslegung dieser Klausel ergibt unter Anwendung von § 305c Abs. 2 BGB, dass damit ein vertraglicher Anspruch auf Zahlung eines 13. Monatsgehalts begründet worden ist. 10

1. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen. 11

2. Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt einer vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung *(BAG 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, BAGE 136, 294)*. 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 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 12

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Zwecke gelten *(BAG 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, aaO)*. 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 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., vgl. BAG 20. Februar 2013 - 10 AZR 177/12 - Rn. 16)*.

3. Die Auslegung von § 3 Satz 5 des Anstellungsvertrags lässt mehrere Ergebnisse vertretbar erscheinen. 13

a) Denkbar ist, dass unmittelbar ein vertraglicher Anspruch auf ein 13. Gehalt begründet worden ist. Die Regelung kann nämlich wie folgt verstanden werden: „Es wird ein 13. Gehalt als freiwillige Leistung der Firma gezahlt, wobei die Leistung anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann.“ 14

aa) Nach dem Wortlaut wird „die Zahlung eines 13. Gehalts“ bestimmt, ohne dass sich - für den durchschnittlichen Vertragspartner ohne Weiteres erkennbar - der Verwender die jeweilige Entscheidung über die Zahlung vorbehalten hat *(etwa: „Wird ein 13. Gehalt gezahlt. …“)*. Ein Vorbehalt besteht ausdrücklich nur insoweit, als das 13. Gehalt anteilig als Urlaubs- und Weihnachtsgeld gewährt werden kann. Daraus mag für den durchschnittlichen Vertragspartner folgen, dass der Verwender sich die Entscheidung über die Aufteilung, nicht aber über das „Ob“ einer Zuwendung vorbehalten hat. Auch deren Höhe ist mit der Bezeichnung „13. Gehalt“ eindeutig bestimmbar. 15

bb) Unerheblich ist, dass die Zahlung eines 13. Gehalts als „freiwillige Leistung“ der Firma bezeichnet wird. Damit wird - jedenfalls unmissverständlich - nur zum Ausdruck gebracht, dass der Arbeitgeber nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz zu dieser Leistung verpflichtet ist *(BAG* 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 103, 151). Der Hinweis genügt für sich genommen nicht, um einen Anspruch auf die Leistung auszuschließen *(BAG 20. Februar 2013 - 10 AZR 177/12 - Rn. 17)*.

b) Gegen vorstehendes Verständnis der Klausel könnte allerdings sprechen, dass im Anstellungsvertrag nur die Zahlung „eines“ und nicht „des“ 13. Gehalts vereinbart ist. Die Verwendung eines unbestimmten Artikels in diesem Regelungszusammenhang lässt eine Auslegung vertretbar erscheinen, dass mit § 3 Satz 5 des Anstellungsvertrags ein vertraglicher Anspruch nicht unmittelbar begründet werden sollte. Der Regelung käme dann die Bedeutung zu: „Die *etwaige* Zahlung eines 13. Gehalts ist eine freiwillige Leistung …“ bzw. „Es *kann* ein 13. Gehalt als freiwillige Leistung der Firma gezahlt werden …“ 17

c) Es bestehen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung, beide Auslegungsergebnisse sind nicht fernliegend. Nach § 305c Abs. 2 BGB gehen Zweifel zulasten des Verwenders. Damit greift die der Klägerin als Vertragspartnerin günstigere Auslegung. Für eine ergänzende Vertragsauslegung fehlt es bereits an einer Vertragslücke. Sie kommt entgegen der Auffassung der Revision auch deshalb nicht in Betracht, weil die Bestimmungen des Anstellungsvertrags vom 29. März 1999 zwischen den Parteien am 1. Juli 2005 und damit nach Inkrafttreten des § 305 ff. BGB ausdrücklich *(erneut)* vereinbart worden sind; zudem war die Unklarheitenregel bereits vor dem Jahr 2002 allgemein anerkannt *(BAG 10. Dezember 2008 - 10 AZR 1/08 - Rn. 19; 26. Januar 2005 - 10 AZR 331/04 - zu II 2 c bb (3) der Gründe, BAGE 113, 265)*. 18

II. Ob sich der geltend gemachte Anspruch auch aus der Ergänzungsvereinbarung vom 6. Juli 1999 oder einer konkludenten Vereinbarung aufgrund des Leistungsverhaltens der Beklagten ergibt, bedarf keiner Erörterung. 19

III. Die Zinsentscheidung folgt aus § 286 Abs. 1 Satz 1, § 288 Abs. 1 BGB. 20

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 21

Mikosch Schmitz-Scholemann Mestwerdt

Trümner Simon

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS