

**6 SLa 91/25**  
14 Ca 2689/23  
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Verkündet am: 16.09.2025



## **Landesarbeitsgericht Nürnberg**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

**A.**  
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

**B.**  
B-Straße, B-Stadt

gegen

**C.**  
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

**D.**  
D-Straße, D-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. September 2025 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht **E.** und die ehrenamtlichen Richter **F.** und **G.**

**für Recht erkannt:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 15.10.2024, Az. 14 Ca 2689/23, wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten noch über Sonderzahlungen sowie Schadensersatz aufgrund nicht gezahlter vermögenswirksamer Leistungen.

Der Kläger war vom 01.12.2018 bis zum 15.04.2024 aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 06.11.2018 (vgl. Bl. 27 ff. d.A.) als Produktionsmitarbeiter gegen eine monatliche Bruttovergütung von € 2.400,00 zuzüglich etwaiger Zuschläge (vgl. Bl. 35 d.A.) bei der Beklagten beschäftigt.

Im Arbeitsvertrag vom 06.11.2018 ist unter anderem folgendes geregelt:

„...“

**2. Monatliches Festgehalt/Zulage/Sondervergütung**

- 2.1. Der monatliche Grundlohn beträgt 2.000,00 € brutto und gilt für eine Arbeitszeit von 40,0 Stunden pro Woche. Als Arbeitstag gilt der Montag bis Sonntag.

- 2.2. Die Firma behält sich vor, an den Mitarbeiter eine Sonderzahlung zu leisten. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Zahlung, auf die ein Rechtsanspruch nicht besteht, auch nicht, wenn sie wiederholt geleistet wird. Aktuell orientiert sich die Firma an folgendem:

Die Auszahlung erfolgt mit dem Septemberlohn und entspricht 93 % des monatlichen Lohns gemäß Ziffer 2.1.

Der Anspruch auf die Sondervergütung besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt 12 Monate bestanden hat. Ruht das Arbeitsverhältnis ganz oder teilweise gleich aus welchem Rechtsgrund ohne Entgeltfortzahlung, wird die Sonderzahlung entsprechend anteilig gekürzt.

Der Anspruch auf Sondervergütung ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt der Auszahlung oder bis zum 31.12. von einem der Vertragsteile gekündigt wird oder infolge eines Aufhebungsvertrags endet.

- 2.3. Der Mitarbeiter erhält nach einem halben Jahr Betriebszugehörigkeit eine vermögenswirksame Leistung von monatlich derzeit 26,59 €. Diese erfolgt ebenfalls als freiwillige Sonderleistung. Auch wenn dieselbe wiederholt und ohne ausdrücklichen Hinweis auf Freiwilligkeit gezahlt wird, begründet dieses keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft.

...

### **13. Ausschlussfristen**

- 13.1. Die Entgeltabrechnung ist unverzüglich auf ihre Vollständigkeit und Richtigkeit zu überprüfen. Beanstandungen sind 14 Tage nach Aushändigung bei der Personalabteilung geltend zu machen, spätestens jedoch drei Monate nach Ablauf des Abrechnungszeitraums. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.
- 13.2. Im Übrigen sind alle sonstigen Entgeltansprüche und alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen. Eine Geltendmachung nach Ablauf der Frist ist ausgeschlossen.
- 13.3. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Beendigung geltend zu machen, ausgenommen dieses ist bereits geschehen. Eine Geltendmachung nach Ablauf der Frist ist ausgeschlossen.

### **14. Sonderleistungen/Gratifikationen/Zulagen**

- 14.1. Gewährt der Arbeitgeber auf das Entgelt freiwillige Zulagen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, diese bei turnusmäßigen Entgelterhöhungen anzurechnen.
- 14.2. Gewährt der Arbeitgeber Gratifikationen, Sonderleistungen oder Zulagen, so sind dies ausschließlich freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, auch wenn sie wiederholt und ohne ausdrücklichen Hinweis auf Freiwilligkeit erfolgten und begründen keinen rechtlichen Anspruch für die Zukunft.

- 14.3. Die Gratifikation oder Sonderleistung wird nur in voller Höhe gewährt, solange der Mitarbeiter das ganze Jahr gearbeitet hat. Im Übrigen gelten die Voraussetzungen von Ziff. 14.4. Des weiteren ist der Arbeitgeber berechtigt, die Gratifikation für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit um 1/4 des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, zu kürzen. Der Arbeitgeber ist desweiteren berechtigt, die Gratifikation oder die Sonderleistung für jeden Fehltag wegen unentschuldigtem Fehlens, Mutterschaftsurlaub, Erziehungsurlaub und Wehrdienst um 1/60 zu kürzen.

...“

Im Jahr 2020 erhielt der Kläger einen Grundlohn von € 2.200,00 brutto. Die Beklagte zahlte in diesem Jahr keine Sonderzahlung an ihre Mitarbeiter. Ab dem Jahr 2021 erhielt der Kläger einen Grundlohn von € 2.400,00 brutto. Die Beklagte zahlte an den Kläger in diesem Jahr eine Sonderzahlung in Höhe von € 2.185,50. Im Jahr 2022 zahlte die Beklagte an den Kläger eine Sonderzahlung in Höhe von € 946,29 brutto. Wegen der Einzelheiten des Inhalts der Berechnung der Sonderzahlungen wird auf Bl. 60 f. d.A. verwiesen. In den Abrechnungen zu den in den Jahren 2021 und 2022 jeweils im September geleisteten Zahlungen ist folgende Anmerkung enthalten: „Die Sonderzahlung ist eine freiwillige Zahlung, auf die auch nach wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch in der Zukunft besteht“ (vgl. Bl. 63 f. d.A.). Im Jahr 2023 zahlte die Beklagte keine Sonderzahlung an ihre Mitarbeiter.

Die Beklagte zahlte keine vermögenswirksamen Leistungen für den Kläger. Dieser legte weder einen vWL-fähigen Vertrag vor, noch äußerte er den Willen, vermögenswirksame Leistungen in Anspruch zu nehmen.

Mit seiner am 19.06.2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger zunächst die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von gesamt € 750,00 brutto beantragt. Diesen Antrag hat der Kläger mit Schriftsatz vom 30.08.2023 zurückgenommen. Mit am 14.08.2023 beim Arbeitsgericht eingegangener Klageerweiterung hat der Kläger für das Jahr 2020 eine Sonderzahlung in Höhe von € 2.046,00 brutto, für das Jahr 2021 eine Sonderzahlung in Höhe von weiteren € 46,50 brutto und für das Jahr 2022 eine Sonderzahlung in Höhe von weiteren € 1.285,71 brutto verlangt. Mit am 02.10.2023 beim Arbeitsgericht eingegangener Klageerweiterung hat der Kläger eine Sonderzahlung für das Jahr 2023 in Höhe von € 2.232,00 brutto verlangt. Der Kläger ist der Ansicht, er habe aus Ziffer 2.2. des Arbeitsvertrages einen Anspruch auf eine jährliche Sondervergütung in Höhe von 93 %

des monatlichen Lohns. Die Klausel sei zumindest widersprüchlich, womit der Freiwilligkeitsvorbehalt unwirksam sei. Die Regelung in Ziffer 14. des Arbeitsvertrages sei aufgrund der unterschiedlichen Terminologie auf die Sondervergütung nach Ziffer 2.2. nicht anzuwenden. Im Übrigen handle es sich bei Ziffer 14. um eine überraschende Klausel, da die Sondervergütung in Ziffer 2.2. umfassend geregelt worden sei. Außerdem sei die Möglichkeit der Kürzung nach § 4a EFZG nur für Gratifikationen vorgesehen, welche vorliegend nicht gegeben seien. Mit am 29.12.2023 beim Arbeitsgericht eingegangener Klageerweiterung hat der Kläger Schadensersatz wegen nicht erfolgter Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen gemäß Ziffer 2.3. des Arbeitsvertrages für die Jahre 2020 bis 2023 in Höhe von gesamt € 1.276,32 brutto geltend gemacht. Er habe keine vermögenswirksamen Leistungen erhalten und könne diese auch nicht rückwirkend für vier Jahre nachentrichten. Der insoweit vertraglich geregelte Freiwilligkeitsvorbehalt verstoße gegen das Transparenzgebot, da ein Rechtsanspruch begründet worden sei.

Der Kläger hat erstinstanzlich daher zuletzt beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 2.046,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.10.2020 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 46,50 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.10.2021 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 1.285,71 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.10.2022 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 2.232,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.10.2023 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 1.276,32 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.01.2024 zu zahlen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt:

Klageabweisung.

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, dass dem Kläger keine Zahlungsansprüche zustehen würden. In Ziffer 2.2. des Arbeitsvertrages sei ausdrücklich vereinbart worden, dass die Beklagte sich vorbehalte, Sonderzahlungen zu leisten, bei denen es sich um freiwillige Zahlungen handle, auf welche auch bei wiederholter Leistung kein Rechtsanspruch bestehe. Des Weiteren sei geregelt worden, dass für den Fall einer Sonderzahlung zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages eine Orientierung an einem Prozentsatz erfolge. Es sei damit nicht zugesichert worden, dass stets 93 % bezahlt würden. Eine etwaige Sonderzahlung sei aufgrund der wirksamen Kürzungsregelung in Ziffer 14.3. auf jeden Fall auch eine Anwesenheitsprämie, weshalb der Abzug von Krankheitstagen zu Recht erfolgt sei. Ein Anspruch auf Schadensersatz wegen nicht erfolgter Zahlung von vermögenswirksamer Leistungen bestehe unter anderem deshalb nicht, weil der Kläger keinen vWL-fähigen Sparvertrag vorgelegt habe, obwohl es sich hierbei um eine Bringschuld gehandelt habe. Er habe auch zu keinem Zeitpunkt gegenüber der Beklagten den Wunsch geäußert, vermögenswirksame Leistungen in Anspruch zu nehmen. Die Beklagte berufe sich darüber hinaus auf die im Arbeitsvertrag vereinbarten Ausschlussfristen.

Das Arbeitsgericht hat mit Endurteil vom 15.10.2024 wie folgt entschieden:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 6.886,53.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung wie folgt begründet: Aus dem Arbeitsvertrag gehe in Ziffern 2.2., 14.2. und 14.3., bei denen es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handle, hervor, dass eine Zusage einer Sondervergütung durch die Beklagte nicht beabsichtigt gewesen sei. Die Regelung in Ziffer 2.2. werde eingeleitet mit der Formulierung „Die Firma behält sich vor, an den Mitarbeiter eine Sonderzahlung zu leisten.“ Es schließe sich die Aussage an, dass es sich hierbei um eine freiwillige Zahlung handle, auf die ein Rechtsanspruch nicht bestehe, auch wenn sie wiederholt geleistet werde. Daraufhin würden einige Kriterien zur Berechnung folgen, welche jedoch eingeleitet worden seien mit

„Aktuell orientiert sich die Firma an folgendem“. In Ziffer 14.2. werde der Freiwilligkeitsvorbehalt wiederholt und in Ziffer 14.3. sei die Berechtigung der Beklagten zur Kürzung der Sondervergütung für Tage der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit enthalten. Aufgrund der genannten Formulierungen, insbesondere der wiederholten Betonung der Freiwilligkeit der Leistung sowohl bezüglich der Frage, ob geleistet werde, als auch in welcher Höhe, bestünden hier keine erheblichen Zweifel im Sinne des § 305c Abs. 2 BGB daran, dass sich die Beklagte aus Sicht eines typischen Arbeitnehmers nicht an eine entsprechende Leistung binden habe wollen. Dementsprechend liege hier auch weder ein Verstoß gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB noch eine unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB vor. Ein Anspruch auf eine weitere Sondervergütung ergebe sich auch nicht aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte habe abstrakt-generalisierende Regeln dargelegt, aus denen sich die Berechnung der Sondervergütung für die Jahre 2021 und 2022 ergebe, eine Abweichung von diesen Regelungen sei nicht ersichtlich. Es bestehe auch kein Anspruch des Klägers auf Schadensersatz wegen nicht erfolgter Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen. Eine Pflichtverletzung als Grundlage eines Schadensersatzanspruchs sei nicht dargelegt. Voraussetzung für die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen sei ein Vertrag des Arbeitnehmers, aufgrund dessen die Anlage durch den Arbeitgeber erfolgen könne. Ein entsprechender Vertrag sei vom Kläger nicht vorgelegt, ein entsprechender Wunsch von ihm nicht geäußert worden. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf das Fehlen des Vertrags hinzuweisen, sei nicht ersichtlich. Es sei Sache des Arbeitnehmers, ob und gegebenenfalls mit welcher Anlageform er vermögenswirksame Leistungen in Anspruch nehmen wolle.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts vom 15.10.2024 ist den Prozessbevollmächtigten des Klägers ausweislich des Empfangsbekanntnisses am 10.03.2025 zugestellt worden. Diese haben hiergegen namens und mit Vollmacht des Klägers mit Schriftsatz vom 07.04.2025, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 08.04.2025, Berufung eingelegt. Die Berufung ist – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist aufgrund am 12.05.2025 eingegangenen Antrags bis 12.06.2025 – mit am 12.06.2025 eingegangenem Schriftsatz vom 11.06.2025 begründet worden.

Mit der Berufung ficht der Kläger das Urteil des Arbeitsgerichts vollumfänglich an. Das Arbeitsgericht habe die Auslegungsgrundsätze fehlerhaft angewendet, insbesondere indem es isoliert auf den „Vorbehalt“ bzw. die „Freiwilligkeit“ abgestellt habe. Insofern sei zunächst darauf hinzuweisen, dass die Bezeichnung einer Sonderzahlung als „freiwillige Leistung“ für sich genommen überhaupt keine Aussagekraft habe, sondern der Verwender der Klausel damit nur betonen möchte, dass er zur Zahlung weder nach dem Gesetz noch einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung verpflichtet sei. Das Gleiche gelte für die Formulierung, dass „zur Zeit“ – oder wie vorliegend „aktuell“ – eine Sonderzahlung in bestimmter Höhe gewährt werden solle. Bei der Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen sei zunächst zu prüfen, ob mehrere Auslegungsergebnisse vertretbar erscheinen würden. Wenn dies der Fall sei, sei zu hinterfragen, ob ein Auslegungsergebnis den klaren Vorzug verdiene. Wenn dies nicht der Fall sei, bestünden erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung, welche nach § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders gehen würden. Hätte das Arbeitsgericht diese Auslegungsgrundsätze korrekt angewandt, hätte es einen Rechtsanspruch bejahen müssen. Nach klägerseitiger Auffassung sei die Vertragsklausel wie folgt zu verstehen: Die Formulierung „Die Firma behält sich vor, an den Mitarbeiter eine Sonderzahlung zu leisten“ begründe für sich genommen keinen Rechtsanspruch. Es werde lediglich in Aussicht gestellt, dass eine Sonderzahlung geleistet werden könne. Die Formulierung „die Auszahlung erfolgt mit dem Septemberlohn und entspricht 93 % des monatlichen Lohns gemäß Ziffer 2.1.“ deute wohl schon auf einen Rechtsbindungswillen hin, worüber man jedoch streiten könne. Ein rechtlicher Bindungswillen werde jedoch durch die Formulierung „der Anspruch auf die Sondervergütung besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt 12 Monate bestanden hat“ und „der Anspruch auf Sondervergütung ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt der Auszahlung oder bis zum 31.12. von einem der Vertragsteile gekündigt wird oder infolge eines Aufhebungsvertrags endet“. Zum einen ist explizit von einem „Anspruch“ die Rede. Zum anderen erklärt diese Formulierung den Vorbehalt. Denn grundsätzlich sollen nach der Formulierung nicht alle Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch haben, sondern nur diejenigen, deren Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt seit 12 Monaten bestanden habe und deren Arbeitsverhältnis nicht bis zum 31.12. aus bestimmten Gründen ende. Wenn man beide Formulierungen zusammenhängend lese, sei klar, was gemeint sei. Man müsse vor diesem Hintergrund schon beinahe die Brechstange ansetzen, wenn man zu der Auffassung gelangen möchte, dass ein Rechtsanspruch nicht begründet werden solle, da wörtlich von

einem Anspruch die Rede sei sowie Anspruchsvoraussetzungen, die Höhe des Anspruchs, die Voraussetzungen einer Kürzung und Ausschlusskriterien definiert würden. Würde kein Rechtsanspruch bestehen, wäre die Vertragsklausel größtenteils überflüssig. Zumindest aber sei das vorstehend erläuterte Auslegungsergebnis vertretbar und verdiene ein anderes Auslegungsergebnis sicher nicht den klaren Vorzug. Die verbleibenden Zweifel gingen zu Lasten der Beklagten, womit ein Rechtsanspruch gegeben sei. Auch habe die Beklagte kein Recht gehabt, den Anspruch nach § 4a EFZG zu kürzen, da die in Ziffer 14.2. des Arbeitsvertrages bezeichneten Gratifikationen und Sonderleistungen erkennbar nur solche seien, auf die kein Rechtsanspruch bestehe. Insbesondere werde eine andere Terminologie verwendet, Ziffer 2.2. des Arbeitsvertrages regle eine jährliche „Sonderzahlung“, während sich Ziffer 14. auf „Sonderleistungen“ beziehe. Insofern werde – unabhängig von dem Umstand, dass die Vertragsklauseln optisch weit voneinander entfernt seien – deutlich, dass sich Ziffer 14. nicht auf Ziffer 2.2. beziehe, sondern nur anderweitige Zahlungen betreffe. Sofern Ziffer 14.3. ein Kürzungsrecht wegen Arbeitsunfähigkeit für Gratifikationen beinhalte, sei die Zahlung nach Ziffer 2.2. keine Gratifikation, sondern habe Entgeltcharakter. Eine Kürzungsmöglichkeit für eine „Sonderleistung“ sei ausdrücklich nur für unentschuldigtes Fehlen, Mutterschaftsurlaub, Erziehungsurlaub und Wehrdienst vorgesehen, worauf sich die Beklagte aber nicht berufe. Die Ansprüche seien nicht aufgrund der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist verfallen, diese sei unwirksam, da sie auch unverzichtbare Ansprüche wie den gesetzlichen Mindestlohn umfasse. Zudem habe der Kläger auch Anspruch auf Schadensersatz wegen der Nichtabführung vermögenswirksamer Leistungen, dies habe das Arbeitsgericht ebenfalls fehlerhaft beurteilt. Die dem Anspruch zugrundeliegende Klausel sei eindeutig. Für den Kläger sei nicht erkennbar gewesen, dass seinerseits noch irgendetwas veranlasst gewesen sein solle, z.B. einen Vertrag vorzulegen. Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht hätte geboten, dass die Beklagte den Kläger auf das Fehlen hinweise. Eventuell könne dem Kläger ein Mitverschulden vorgeworfen werden, dass er seinerseits nicht nachgefragt habe, welches aber maximal mit 50% bewertet werden könne.

Der Kläger und Berufungskläger stellt in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 15.10.2024, Az. 14 Ca 2689/23, abgeändert:

- 10 -

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 2.046,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.10.2020 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 46,50 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.10.2021 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 1.285,71 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.10.2022 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 2.232,00 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.10.2023 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 1.276,32 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 02.01.2024 zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt in der Berufungsinstanz,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen und den Kläger/Berufungskläger im Falle der Berufungsrücknahme des Rechtsmittels für verlustig zu erklären.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Das Arbeitsgericht habe rechtsfehlerfrei festgestellt, dass sich ein Anspruch auf die Sondervergütung weder aus dem Arbeitsvertrag noch aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergebe. Es sei unzutreffend, dass es die Auslegungsgrundsätze fehlerhaft angewendet habe. In Ziffer 2.2. des Arbeitsvertrages sei ausdrücklich vereinbart worden, dass die Beklagte sich vorbehalte, also noch über das Ob und Wie entscheide, Sonderzahlungen zu leisten. Weiter sei ausdrücklich vereinbart worden, dass es sich bei einer etwaigen Sonderzahlung um eine freiwillige Leistung handle, auf welche kein Rechtsanspruch bestehe, auch nicht im Fall der wiederholten Zahlung. Damit sei schon aufgrund des Wortlautes klargestellt, dass aufgrund des Vorbehalts kein Anspruch zugunsten des Klägers auf eine Sonderzahlung bestehe. Weiter sei ausweislich des Wortlauts klar, dass ausschließlich für den Fall, dass die Beklagte von dem Vorbehalt Gebrauch mache und eine Sonderzahlung leiste, eine Orientierung an der Vergütungshöhe zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages erfolge. Nach dem Wortlaut sei auch

klar, dass die Beklagte nicht zugesagt habe, dass stets eine Zahlung erfolgen solle und diese im Falle der Zahlung stets 93 % des monatlichen Lohns betrage. Insoweit sei der Hinweis enthalten, dass nur aktuell, also zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages, eine Orientierung am benannten Prozentsatz erfolge. Dies begründe allerdings keinen grundsätzlichen Anspruch auf eine Sonderzahlung und auch keinen Anspruch auf die konkrete Höhe von 93 %. Ein rechtlicher Bindungswille sei entgegen der Auffassung des Klägers weder aus der Formulierung „die Auszahlung erfolgt mit dem Septemberlohn und entspricht 93 % des monatlichen Lohns gemäß Ziffer 2.1.“ noch durch „der Anspruch auf die Sondervergütung besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt 12 Monate bestanden hat“ noch durch „der Anspruch auf Sondervergütung ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt der Auszahlung oder bis zum 31.12. von einem der Vertragsteile gekündigt wird oder infolge eines Aufhebungsvertrages endet“ begründet worden. Dieser sei auch nicht durch das Wort „Anspruch“ begründet worden. Regelungen zur Höhe einer etwaigen Sonderzahlung und den Voraussetzungen einer Kürzung oder Erstattung würden keinen Anspruch begründen. Entgegen der Auffassung des Klägers habe die Beklagte auch zu Recht eine Kürzung vorgenommen. Wie bereits ausgeführt, sei eine etwaige Jahressonderzahlung nach Ziffer 14.3. des Arbeitsvertrages auf jeden Fall eine Anwesenheitsprämie, deren Kürzung nach § 4a Satz 1 EFZG zulässig sei. Dass in Ziffer 2.2. des Arbeitsvertrages von „Sonderzahlung“ und in Ziffer 14. von „Sonderleistungen“ die Rede sei, habe keine Auswirkungen und ändere nichts an der vom Arbeitsgericht zutreffend vorgenommenen Bewertung. Die Regelung in Ziffer 14. beziehe sich auch auf Ziffer 2.2., es seien nicht nur, wie der Kläger gemeint habe, „anderweitige Zahlungen“ betroffen. Vielmehr sei ersichtlich klar, dass in Ziffer 14. sämtliche finanziellen Leistungen gemeint seien, die über die regelmäßige Vergütung hinausgehen würden. Darüber hinaus liege auch keine „optisch weite Entfernung“ oder eine versteckte oder verdeckte Regelung vor. Etwaige Ansprüche zugunsten des Klägers ergäben sich auch nicht aus betrieblicher Übung. Es liege schon keine über mindestens drei Jahre wiederholte Zahlung in gleichförmiger Weise vor. Darüber hinaus sei im Arbeitsvertrag wirksam ein Freiwilligkeitsvorbehalt vereinbart worden. In den jeweiligen Lohnabrechnungen zu den in den Jahren 2021 und in 2022 jeweils im September geleisteten Zahlungen sei ein Freiwilligkeitsvorbehalt nochmals erklärt worden. Die Beklagte berufe sich auch nachwievor auf die im Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vereinbarten Ausschlussfristen.

Entgegen der Auffassung des Klägers bestehe auch kein Anspruch auf Schadenersatz wegen der Nichtabführung vermögenswirksamer Leistungen. Im Arbeitsvertrag sei ausdrücklich vereinbart worden, dass die Beklagte sich vorbehalte, vermögenswirksame Leistungen zu zahlen, wobei es sich bei diesen um freiwillige Zahlungen handle, auf welche kein Rechtsanspruch bestehe, auch nicht im Fall der wiederholten Zahlung. Damit sei schon aufgrund des Wortlautes klargelegt, dass kein Anspruch zugunsten des Klägers bestehen könne. Selbst wenn von einem Anspruch dem Grunde nach ausgegangen werden sollte, müsse der Arbeitnehmer einen vWL-fähigen Vertrag abschließen und dem Arbeitgeber übermitteln sowie ihm sämtliche relevanten Informationen zur Verfügung stellen. Der Kläger habe zu keinem Zeitpunkt gegenüber der Beklagten den Wunsch geäußert, vermögenswirksame Leistungen in Anspruch zu nehmen oder entsprechende Unterlagen übermitteln. Erst die Übermittlung dieser Unterlagen an den Arbeitgeber bringe einen Anspruch des Arbeitnehmers auf vermögenswirksame Leistungen zum Entstehen, darüber hinaus allenfalls sofort und für die Zukunft und nicht rückwirkend. Ein Schadenersatzanspruch wäre mithin nur dann denkbar, wenn der Kläger tatsächlich einen vWL-fähigen Vertrag abgeschlossen und die Beklagte hierüber informiert hätte. Es entbehre jeglicher Grundlage und Lebenserfahrung, dass für den Kläger nicht erkennbar gewesen sei, dass er etwas veranlassen müsse. Auch aus arbeitgeberseitiger Fürsorgepflicht hätte der Kläger nicht darauf hingewiesen werden müssen. Er selbst führe ein Mitverschulden an, welches bei 100 % anzusetzen wäre.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts in Tatbestand und Entscheidungsgründen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, auf die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 16.09.2025 und auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe:**

#### I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere statthaft, § 64 Abs. 1 und Abs. 2 b) ArbGG und in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG; 519, 520 ZPO.

## II.

Die Berufung ist jedoch in der Sache nicht begründet.

Das Arbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger weder einen Anspruch auf eine (weitere) Sonderzahlung für die Jahre 2020 bis 2023 noch einen Schadensersatzanspruch wegen nicht gezahlter vermögenswirksamer Leistungen hat. Die Berufungskammer folgt den Ausführungen des Arbeitsgerichts und schließt sich ihnen an, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann, § 69 Abs. 2 ArbGG. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen ist noch auszuführen:

1. Ein (weiterer) Anspruch des Klägers auf Sonderzahlungen für die Jahre 2020 bis 2023 besteht nicht. Insbesondere ergibt sich ein solcher Anspruch nicht aus § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. Ziffer 2.2. des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages vom 06.11.2018.
  - a. Bei der von der Beklagten in Ziffer 2.2. des Arbeitsvertrags vorformulierten Vertragsbedingung handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne von § 305 Abs. 1 BGB. 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 einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten. Bleibt nach

Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305 c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305 c 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 (vgl. BAG v. 20.02.2013, Az. 10 AZR 177/12; m.w.N.).

- b. Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Kläger keinen Anspruch auf eine (weitere) Sonderzahlung für die Jahre 2020 bis 2023 aus Ziffer 2.2. des Arbeitsvertrags. Danach hat sich die Beklagte ausweislich des Vertragswortlauts vorbehalten, eine Sonderzahlung zu leisten, bei der es sich um eine freiwillige Leistung handelt, auf die ein Rechtsanspruch auch bei wiederholter Zahlung nicht besteht. Nur für den Fall einer Zahlung gelten die sich anschließenden Regelungen, wonach sich die Beklagte für den Fall einer Sonderzahlung aktuell, d.h. zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, an bestimmten Modalitäten orientiert, welche den Auszahlungszeitpunkt und die Höhe der Sondervergütung, eine Wartezeit und Kürzungsmöglichkeit sowie eine Stichtagsregelung betreffen. Grundsätzlich würde die bloße Bezeichnung als „freiwillig“ für sich genommen nicht genügen, um einen Rechtsanspruch auf die Leistung auszuschließen (vgl. BAG v. 20.02.2013, Az. 10 AZR 177/12; m.w.N.). Dies ist vorliegend nicht der Fall, da die Regelung in Ziffer 2.2. des Arbeitsvertrags die Sonderzahlung nicht lediglich als freiwillige Leistung bezeichnet hat. Vielmehr ist klargestellt worden, dass ein Rechtsanspruch auch bei wiederholter Leistung nicht besteht. Auch eine Formulierung, nach der vom Arbeitgeber eine Sonderzahlung „gezahlt“ oder „gewährt“ wird, wäre typisch für die Begründung eines Entgeltanspruchs (vgl. BAG v. 20.02.2013, Az. 10 AZR 177/12; m.w.N.). Eine solche Formulierung ist jedoch nicht gewählt worden. Für die Berufungskammer ist entscheidend, dass der Vorbehalt der Leistung einer Sonderzahlung der Klausel vorangestellt worden ist. Nur für den Fall einer Zahlung hat die Beklagte die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Modalitäten eines Anspruchs formuliert. Insbesondere ist im Gegensatz zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.02.2013, Az. 10 AZR 177/12, auch nur die bei Vertragsschluss aktuelle Höhe der

Leistung festgelegt und gerade nicht für die Folgejahre. Die Formulierung „aktuell orientiert sich die Firma an folgendem“ bringt daher aus der Sicht eines verständigen und redlichen Vertragspartners lediglich zum Ausdruck, mit welcher konkreten Höhe der Zahlung der Arbeitnehmer für den Fall einer Zahlung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses rechnen kann und unter welchen Voraussetzungen diese gezahlt wird. Wenn diese Voraussetzungen mit den Worten eingeleitet werden „die Auszahlung erfolgt“, „der Anspruch auf die Sondervergütung besteht nur“ und „der Anspruch auf Sondervergütung ist ausgeschlossen“ bedeutet dies nicht, dass ein Anspruch schon dem Grunde nach besteht. Damit sind vielmehr nur die Modalitäten klargestellt, wenn die Beklagte von ihrem Vorbehalt Gebrauch macht, eine Sonderzahlung zu leisten. Die Berufungskammer hat keine „erheblichen Zweifel“ an diesem Auslegungsergebnis, die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB kommt daher nicht zur Anwendung.

- c. Die Regelung verstößt deshalb auch nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Danach 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 im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB (vgl. BAG v. 20.02.2013, Az. 10 AZR 177/12; m.w.N.). Wie bereits ausgeführt, ist der Wortlaut der streitgegenständlichen Regelung eindeutig, ein Rechtsanspruch ist nicht formuliert worden. Auf Anwendbarkeit der Regelung in Ziffer 14. des Arbeitsvertrages auf Sonderzahlungen nach Ziffer 2.2. kommt es für den streitgegenständlichen Fall nicht an.
- d. Es kann dahinstehen, ob die bei den Zahlungen für die Jahre 2021 und 2022 erklärten Vorbehalte für sich genommen wirksam wären (vgl. dazu BAG v. 18.03.2009,

Az. 10 AZR 289/08) und einen Anspruch des Klägers aus betrieblicher Übung verhindern könnten, da er einen solchen Anspruch nicht geltend gemacht hat.

2. Der Kläger hat auch keinen Schadensersatzanspruch gegen die Beklagte aufgrund nicht gezahlter vermögenswirksamer Leistungen aus §§ 611a Abs. 2, 280 Abs. 1 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag.

Es kann dahingestellt bleiben, ob dem Kläger in Ziffer 2.3. des Arbeitsvertrages vom 06.11.2018 trotz des erklärten Freiwilligkeitsvorbehalts ein Anspruch auf Zahlung vermögenswirksamer Leistungen zusteht. Bei vermögenswirksamen Leistungen handelt es sich nach § 2 des 5. VermBG um Geldleistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer in einer bestimmten Form anlegt. Vermögenswirksame Leistungen werden nach § 12 Satz 1 des 5. VermBG nur dann nach dem VermBG gefördert, wenn der Arbeitnehmer die Art der vermögenswirksamen Anlage und das Unternehmen oder Institut, bei dem sie erfolgen soll, frei wählen kann. Damit obliegt dem Arbeitnehmer eine Mitwirkungshandlung, ohne die eine vermögenswirksame Anlage seitens des Arbeitgebers nicht erfolgen kann. An dieser Mitwirkungshandlung des Klägers fehlt es vorliegend, so dass der Beklagten keine zu einem Schadensersatz führende Pflichtverletzung vorgeworfen werden kann. Auch eine Verpflichtung zu einem entsprechenden Hinweis durch die Beklagte kann nicht angenommen werden. Vielmehr ist in Ziffer 2.3. des Arbeitsvertrages bereits ein ausreichender Hinweis auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme vermögenswirksamer Leistungen enthalten.

3. Nach alledem hat das Arbeitsgericht zutreffend entschieden, so dass die Berufung zurückzuweisen war.
4. Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

5. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;  
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

**E.**  
Vorsitzende Richterin  
am Landesarbeitsgericht

**F.**  
ehrenamtlicher Richter

**G.**  
ehrenamtlicher Richter