

Freiwilligkeitsvorbehalt - auf ein Neues

Einführung

Rechtzeitig zur Finanzkrise, welche derzeit nicht nur die Bankenwelt erschüttert, hat sich das BAG einmal mehr zu Wort gemeldet und ein grundlegendes Urteil zum Freiwilligkeitsvorbehalt gefällt. In dieser Entscheidung geht es um die Zulässigkeit von Freiwilligkeitsvorbehalten bei Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Jubiläumszahlungen. Sie betrifft letztendlich aber vor allem auch Bonuszahlungen. Die neue Entscheidung des BAG könnte einer flexiblen Handhabung derartiger Sonderzahlungen gerade in Zeiten entgegenstehen, in denen dies von Seiten der Arbeitgeber besonders erwünscht – und teilweise sogar unerlässlich – ist.

Die Entscheidung des BAG vom 30. Juli 2008 (10 AZR 606/07)

Der Arbeitgeber hatte im vorliegenden Fall über 11 Jahre hinweg eine Weihnachtsgatifikation gezahlt, von deren Gewährung im Jahr 2004 jedoch abgesehen. Im Arbeitsvertrag hieß es dazu:

„Der Angestellte erhält eine Weihnachtsgatifikation in Höhe des Bruttogehaltes. Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgatifikation besteht nicht. Wird eine solche gewährt, stellt sie eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers dar.“

Nach Auffassung des BAG ist diese Vorbehaltsklausel unwirksam. Dies hat zur Folge, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf die in Rede stehende Zahlung zusteht. Dieses Ergebnis hat das BAG wie folgt begründet:

- Die Klausel ist widersprüchlich und damit nicht klar und verständlich, weil dem Arbeitnehmer dem Wortlaut zufolge zunächst ein Anspruch auf die Weihnachtsgatifikation eingeräumt wird, dieser jedoch gleichzeitig ausgeschlossen sein soll. Nur bei einem klar und verständlich formulierten Freiwilligkeitsvorbehalt, der jeden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung ausschließt, fehlt es an einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung, so dass der Arbeitnehmer keinerlei Rechte geltend machen kann.
- Mindestens genau so wichtig ist jedoch auch der Aspekt, dass das BAG nunmehr Freiwilligkeitsvorbehalte nur noch bei Sonderzahlungen anerkennt. Bei Gehaltsbestandteilen, welche als laufendes Entgelt einzuordnen sind, kommt ein Freiwilligkeitsvorbehalt hingegen nicht mehr in Betracht.

Definition der Sonderzahlung

Wann genau eine Sonderzahlung vorliegt, lässt das BAG allerdings offen. Die alleinige Bezeichnung einer Leistung als Sonderzahlung sei allein nicht ausreichend. Maßgebend sei vielmehr, ob die Leistung zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährt wird. Dieses Erfordernis sei bei Zahlungen, die zu einem bestimmten Anlass gewährt werden oder nur einmal im Jahr erfolgen, in aller Regel erfüllt. Das BAG führt in diesem Zusammenhang exemplarisch auch Weihnachtsgeld an.

Das BAG gibt nunmehr zu erkennen, dass es – anders als nach bisherigen Maßstäben – künftig unschädlich ist, wenn eine Zahlung ausschließlich für bereits erbrachte Arbeit geleistet wird.

Damit bedarf es gleichzeitig keiner Stichtags- und Rückzahlungsklauseln mehr, um zum Ausdruck zu bringen, dass eine Zahlung zumindest auch zur Belohnung von Betriebstreue erbracht worden ist; nur in diesen Fällen kam in der Vergangenheit ein Freiwilligkeitsvorbehalt in Betracht.

Obwohl - dies gesteht das BAG selbst ein – eine allgemein gültige Abgrenzung zwischen laufenden Zahlungen und Sonderzahlungen kaum möglich ist, dürfte ein Freiwilligkeitsvorbehalt neben Weihnachts- und Jubiläumsszuwendungen auch bei zusätzlichem Urlaubsgeld und unseres Erachtens nach grundsätzlich auch bei Bonuszahlungen (siehe hierzu aber sogleich) zulässig sein. Hingegen ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt bei laufenden Zuschüssen und Zulagen sowie bei monatlich oder quartalsweise zahlbaren Provisionen ausgeschlossen. Gleiches gilt auch für die Gestellungen eines Dienstwagens.

Zielvereinbarungen und Boni

Nach Auffassung des BAG soll ein Freiwilligkeitsvorbehalt auch dann unwirksam sein, wenn Zahlungen gezielt das Verhalten des Arbeitnehmers steuern und seine Leistung beeinflussen sollen. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass in diesem Fall der Arbeitnehmer davon ausgehen darf, dass ihm bei Erfüllung derartiger Voraussetzungen ein Anspruch auf die Leistung zustehe. Von dieser Einschränkung sind in erster Linie Boni betroffen, welche aufgrund detaillierter Zielvereinbarungen gezahlt werden.

Praxisempfehlung

Wie bereits in unserer Mandanten-Info 3/07 empfohlen, sollten Freiwilligkeitsvorbehalte bei laufendem Arbeitsentgelt durch Widerrufs- und Anrechnungsvorbehalte ersetzt werden. Auch hierbei sind allerdings bestimmte Einschränkungen zu beachten.

Bei der Gewährung von Sonderzahlungen ist zu allererst sicherzustellen, dass diese dem Wortlaut nach lediglich in Aussicht gestellt werden. Formulierung wie „erhält“ oder „nimmt teil“ sollten künftig unbedingt vermieden werden. Gleiches gilt für eine Kombination aus Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalt.

Besondere Vorsicht ist künftig auch bei der Formulierung von Zielvereinbarungen geboten. Eine Unwirksamkeit des Freiwilligkeitsvorbehalts kann hier u.U. zur Folge haben, dass der Mitarbeiter den Bonus klagweise geltend machen kann, ohne dass die Möglichkeit einer Kürzung oder vollständigen Einstellung besteht.

Ansprechpartner

Dr. Thilo Mahnhold (t.mahnhold@justem.de)
Jens Jensen (j.jensen@justem.de)