

Sonderzahlung

Der Arbeitgeber kann bei Sonderzahlungen "anders als bei laufendem Arbeitsentgelt" grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung für künftige Bezugszeiträume ausschließen. Nicht jeder Ausschluss ist jedoch wirksam.

Hierauf wies das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall einer Arbeitnehmerin hin, der im Arbeitsvertrag die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe ihres Bruttomonatsgehalts ausdrücklich zugesagt worden war. Im Arbeitsvertrag war darüber hinaus geregelt, dass ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation nicht besteht und dass diese eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers darstellt, wenn sie gewährt wird. Die Vorinstanzen hatten ihre Zahlungsklage deshalb abgewiesen.

Ihre Revision hatte Erfolg. Bei den zur Zahlung der Weihnachtsgratifikation von den Parteien getroffenen Vereinbarungen handele es sich nach der Entscheidung des BAG um Allgemeine Vertragsbedingungen. Soweit diese einen Rechtsanspruch der Klägerin auf eine Weihnachtsgratifikation in Höhe ihres monatlichen Bruttogehalts ausschließen würden, widersprächen sie der Zusage des Arbeitgebers, der Klägerin eine Weihnachtsgratifikation in Höhe ihres monatlichen Bruttogehalts zu zahlen. Die Klauseln seien insoweit nicht klar und verständlich und deshalb unwirksam. Widerrufs- und Freiwilligkeitsklauseln würden sich ausschließen. Der Widerruf einer Leistung durch den Arbeitgeber setze einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung voraus. Habe der Arbeitnehmer aufgrund eines Freiwilligkeitsvorbehalts dagegen keinen Anspruch auf die Leistung, gehe ein Widerruf der Leistung ins Leere.

Hinweis: Das BAG wies in dieser Entscheidung ausdrücklich darauf hin, dass sich der Arbeitgeber die Entscheidung vorbehalten könne, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewähre. Für die Wirksamkeit eines solchen Freiwilligkeitsvorbehalts komme es nicht auf den vom Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgten Zweck an. Der Vorbehalt sei auch wirksam, wenn der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung ausschließlich im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich honoriere. Der Arbeitgeber müsse auch nicht jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Es genüge ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag. Ein solcher Hinweis müsse in einem Formulararbeitsvertrag allerdings dem Transparenzgebot gerecht werden. Er müsse deshalb klar und verständlich sein. Daran fehle es, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einerseits im Formulararbeitsvertrag eine Sonderzahlung in einer bestimmten Höhe ausdrücklich zusage und eine andere Vertragsklausel in Widerspruch dazu regle, dass der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung habe (BAG, 10 AZR 606/07).