

RECHT

Sonderzahlungen

Auf die Formulierung kommt es an

Viele Unternehmer gewähren ihren Arbeitnehmern freiwillige Sonderzahlungen wie das Weihnachtsgeld. Um sich nicht für die Zukunft zu binden, müssen die richtigen Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalte vereinbart werden. VON BERND WELLER

Das Jahresende steht bevor und damit die Entscheidung vieler Arbeitgeber, ob sie im November Weihnachtsgeld auszahlen sollen. Die Hoffnung vieler Arbeitgeber, diese Entscheidung autonom treffen zu können, erweist sich dank der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) oft als trügerisch. Die früher klassische Formulierung, wonach „die Zahlung des Weihnachtsgelds freiwillig erfolgt und jederzeit widerruflich ist“, sollte seit Jahren als Papierverschwendung bekannt sein.

Juristisch wird zwischen einem Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt differenziert. Der Freiwilligkeitsvorbehalt beinhaltet die Kernaussage, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Zahlung des Betrags erhält, insbesondere nicht für die Zukunft. Beim Widerrufsvorbehalt hingegen ist die Situation anders. Da räumt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Anspruch – auch für die Zukunft – ein, einen bestimmten Betrag zu erhalten. Der Arbeitgeber behält sich lediglich vor, diesen Anspruch für die Zukunft zu widerrufen.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt

Beide Klauseln können grundsätzlich wirksam vereinbart werden. Wenn sie allerdings wie im vorgenannten „Klassi-

ker“ vermischt werden, gilt die Klausel als Widerrufsvorbehalt – der Anspruch auf Zahlung besteht demnach. Fragt sich also, wann der Widerruf zulässig ist und welche Klausel einen wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt darstellt. Zunächst muss die Klausel an sich wirksam sein. Dazu darf sie den Arbeitnehmer vor allem nicht (unverhältnismäßig) benachteiligen. Im Klartext:

- > Entscheidungen des Arbeitgebers dürfen sich nur negativ auf künftige Gehaltsansprüche auswirken, eine Rückforderung bereits gezahlter Beträge ist selten möglich.
- > Der vom Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt umfasste Vergütungsanteil darf höchstens 20 bis 30 Prozent der Gesamtvergütung ausmachen.

Die Klausel muss außerdem bestimmt und transparent sein, also unmissverständlich deutlich machen,

- > welcher Teil der Vergütung unter einem Freiwilligkeits- oder einem Widerrufsvorbehalt steht und
- > unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Gebrauch von dem Widerrufsvorbehalt machen kann.

Diese Hürde ist nur scheinbar niedrig. Das BAG hält beispielsweise die folgende Formulierung für intransparent: „Als Sonderzahlung zahlt die Unternehmung als Urlaubsgeld zum 1. Juli und

Damit das Weihnachtsgeld eine freiwillige Angelegenheit bleibt, müssen die richtigen Formulierungen im Arbeitsvertrag stehen.



als Weihnachtsgeld zum 1. Dezember eines jeden Jahres jeweils 50 Prozent des vereinbarten Brutto-Monatsverdienstes, ohne Berücksichtigung eines etwaigen Entgeltes für zusätzliche Arbeitsleistungen. Die Zahlung von Sonderleistungen, Gratifikationen, Prämien und ähnlichen Zuwendungen liegt im freien Ermessen des Unternehmens und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt.“

Beim ersten Satz werde eine Zahlung in Aussicht gestellt („erhält“), was der Arbeitnehmer nur als Einräumung eines Anspruchs verstehen könne. Der Rest der Klausel könne dies nicht mehr umkehren. Immerhin hält das BAG die

folgende Klausel für eindeutig und klar: „Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von x Euro. Die Gewährung sonstiger Leistungen (z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, 13. Gehalt etc.) durch den Arbeitgeber erfolgt freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.“

Man mag über die Interpretationen des Bundesarbeitsgerichts streiten, in der Praxis empfiehlt es sich jedoch, dessen Auffassung beim Entwurf von Vertragsklauseln zu folgen. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt sollte also wie vorstehend abgefasst werden. Unbedingt vermeiden sollte der Arbeitgeber auch, im Recruiting-Prozess dem künftigen

Arbeitnehmer bei der Erläuterung des Anstellungsvertrags mündlich mitzuteilen, dass zusätzlich zum Fixgehalt ein Weihnachtsgeld gezahlt werde, und das werde auch in Zukunft so bleiben. Solche Individualabreden gehen nämlich, sofern sie der Arbeitnehmer beweisen kann, dem Standardanstellungsvertragstext vor.

Der Widerrufsvorbehalt

Beim Widerrufsvorbehalt sind die Anforderungen noch strenger. Hier muss der Arbeitgeber formulieren, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen er vom Widerrufsvorbehalt Gebrauch machen will. Folgende Formulierung kommt in Betracht:

„Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von x Euro. Etwaige weitere Sonderzahlungen (z. B. Boni, Zulagen, Weihnachtsgeld etc.) erfolgen stets unter dem Vorbehalt des ganzen oder teilweisen Widerrufs durch den Arbeitgeber. Der Widerruf kann ausgeübt werden, wenn ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt, insbesondere wenn der Jahresgewinn des Arbeitgebers unter x Prozent des Jahresumsatzes sinkt, oder ...“.

Zusätzlich muss der Arbeitgeber bei Ausübung des Widerrufs angemessen vorgehen, was das BAG natürlich überprüft. Für die Arbeitgeber bedeutet dies bei der nun anstehenden Entscheidung über das Weihnachtsgeld:

- > Überprüfen Sie die Wirksamkeit Ihrer Vertragsklauseln.
- > Versuchen Sie, Ihre Vertragsklauseln an die aktuelle Rechtsprechung des BAG anzupassen.
- > Überprüfen Sie bei Ausübung eines Widerrufsvorbehalts genau, ob und in welchem Umfang ein Widerruf der vertraglich zugesicherten Entgeltzahlung nach den vorgenannten Kriterien der Rechtsprechung wohl zulässig ist. ●

Urteils-Ticker

KEIN MAULKORB WEGEN DER HÖHE DES GEHALTS

Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter im Arbeitsvertrag nicht zum Stillschweigen über die Höhe ihrer Einkünfte verpflichten, auch nicht gegenüber ihren Kollegen zur Wahrung des Betriebsfriedens. Das entschied das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern. Das LAG sah in dieser Verpflichtung eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers. Ohne Austausch mit seinen Kollegen sei ihm die Möglichkeit genommen zu prüfen, ob er im Verhältnis zu anderen Mitarbeitern gerecht entlohnt werde. Außerdem verstoße die Klausel gegen die grundrechtlich geschützte Koalitionsfreiheit, denn das Schweigebot hindere die Gewerkschaft daran, die Lohnstruktur der Beschäftigten im Betrieb festzustellen.

INFO: LAG Rostock, Az. 2 Sa 237/09

KEINE KÜNDIGUNG WEGEN ARBEIT WÄHREND KRANKSCHREIBUNG

Wird ein krankgeschriebener Mitarbeiter bei einem Privatjob ertappt, darf ihm nicht ohne weiteres gekündigt werden, entschied das Landesarbeitsgericht

(LAG) Rheinland-Pfalz. Eine fristlose Kündigung sei grundsätzlich erst zulässig, wenn zuvor vergeblich abgemahnt worden sei. Im vorliegenden Fall hatte ein Arbeitnehmer während seiner Krankschreibung für die Firma seiner Frau auf einer Baustelle gearbeitet und hatte darauf eine fristlose Kündigung erhalten. Dies hielten die Richter des LAG für unverhältnismäßig.

INFO: LAG Mainz, Az. 9 Sa 275/09

GESCHÄFTSFÜHRER MUSS WEIT REICHENDE KENNTNISSE HABEN

Laut einem Urteil des Oberlandesgericht (OLG) Schleswig-Holstein „muss sich der Geschäftsführer die notwendigen steuerrechtlichen und handelsrechtlichen Kenntnisse verschaffen, um das Amt auszuführen“. Konkret müsse er in der Lage sein, eine Jahresbilanz einer Plausibilitätsprüfung zu unterziehen. Es genüge nicht zu seiner Haftungsfreistellung, wenn er den Jahresabschluss vom Steuerberater erstellen lässt und sich darauf beruft, dass dieser ihn von Berufs wegen korrekt anzufertigen habe.

Info: OLG Schleswig-Holstein, Az. 5 U 60/09