



Eickelpasch & Partner

Rechtsanwälte und Notar · Fachanwälte

Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen

Der Hinweis in einem Formulararbeitsvertrag, wonach zusätzliche Leistungen neben dem mtl. Gehalt freiwillig und mit der Maßgabe erfolgen, dass auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird, führt dazu, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf diese Zusatzleistung aus dem Rechtsinstitut der betrieblichen Übung erwirbt.

In einem vom Bundesarbeitsgericht am 21.01.2009 (Az.: 10 AZR 219/08) entschiedenen Fall war die Arbeitnehmerin seit 1999 auf Grund eines schriftlichen Formulararbeitsvertrags bei der Arbeitgeberin als Disponentin beschäftigt.

In § 3 des Arbeitsvertrages heißt es: „Die Gewährung sonstiger Leistungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld, 13. Gehalt etc.) durch den Arbeitgeber erfolgen freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird.“

Während in den Jahren 1999 – 2005 jeweils ein Urlaubs- und ein Weihnachtsgeld ausgezahlt werden, erhält die Arbeitnehmerin 2006 nur noch Urlaubsgeld. Weihnachtsgeld wird mit der Begründung verwehrt, dass eine Auszahlung auf Grund der schwierigen wirtschaftlichen Lage nicht möglich ist. Die Arbeitnehmerin ist der Meinung, die Arbeitgeberin sei auf Grund betrieblicher Übung verpflichtet, ihr auch im Jahre 2006 ein Weihnachtsgeld zu zahlen. Der Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag sei unwirksam.

Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter gleichförmiger Verhaltensweisen des Arbeitgebers, auf Grund derer die Arbeitnehmer darauf vertrauen können, dass ihnen eine bestimmte Vergünstigung auf Dauer gewährt werden soll.

Das Bundesarbeitsgericht führt in dem Urteil aus, dass die Regelung im Arbeitsvertrag nicht unwirksam ist, sondern auch nach der Schuldrechtsreform jede vertragliche Bindung der Arbeitgeberin bei der Gewährung von Sonderleistungen verhindert. Die Arbeitgeberin ist frei, jedes Jahr über das Ob und Wie von Sonderzahlungen zu entscheiden. Die gewählte Formulierung verstößt nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1, S. 2 BGB. Bei einem klar und verständlich formulierten Freiwilligkeitsvorbehalt, der jeden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung ausschließt, fehlt es auch an einer „versprochenen Leistung“ i. S. v. § 308 Nr. 4 BGB. Da ohne verbindliche Zusage der Sonderzahlung eine Zahlungsverpflichtung von vornherein nicht begründet wird, verstößt der Freiwilligkeitsvorbehalt auch nicht gegen den Grundsatz, wonach Verträge einzuhalten sind. Mangels eines Anspruchs des Arbeitnehmers bedarf es weder einer Anündigung noch einer Begründung des Arbeitgebers, warum er die Sonderzahlung in diesem Jahr verweigert.

