

## Sonderzahlungen im Arbeitsvertrag - Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Verfasser: Rechtsanwalt Niklas Mehring

- I. Der **Freiwilligkeitsvorbehalt** ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder auch eine bloße einseitige Erklärung seitens des Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer, nach welcher auf eine so zugesagte Leistung des Arbeitgebers kein Anspruch für den Arbeitnehmer besteht. Damit möchte der Arbeitgeber vermeiden, dass Leistungen zu einem festen Bestandteil des Arbeitsvertrages werden, ohne dass sich der Arbeitgeber alleinig davon lösen kann. Das betrifft Nebenleistungen des Arbeitgebers, meistens **Sonderzahlungen** zum Gehalt. Das Gehalt selbst kann nie Bestandteil eines Freiwilligkeitsvorbehalts werden.

Kurz: Trotz Zusage des Arbeitgebers besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine zugesagte Sonderzahlung, auch nicht in Zukunft, wenn der Arbeitgeber diese Zahlung als freiwillig und ohne zukünftige Bindungswirkung deklariert hat.

Fehlt ein Freiwilligkeitsvorbehalt bei der Zahlungszusage des Arbeitgebers oder kommt dieser Vorbehalt gegenüber dem Arbeitnehmer nicht richtig bzw. deutlich zum Ausdruck, so läuft er Gefahr, entgegen seinem Willen auch zukünftig dem Arbeitnehmer die Sonderzahlung zukommen lassen zu müssen.

*Bsp.: Im Arbeitsvertrag ist die Zahlung von Weihnachtsgeld nicht geregelt. Zahlt der Arbeitgeber jedoch regelmäßig (2 bis 3 mal können dabei schon reichen) ein solches Weihnachtsgeld, ohne diese Leistung ausdrücklich als freiwillig gegenüber dem Arbeitnehmer zu kennzeichnen, entsteht damit ein zukünftiger Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung des Weihnachtsgeldes! Der Anspruch entsteht dann aus der sogenannten "betrieblichen Übung".*

Die Gestaltung von wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalten ist jedoch nicht ganz einfach.

Wenn die Arbeitsvertragsparteien den Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag frei aushandeln, also der Arbeitnehmer nicht bloß die Formulierung des Arbeitgebers akzeptiert oder unwesentlich verändert, ist die Gestaltung des Vorbehaltes frei und unterliegt bei Unklarheiten und Streitigkeiten bestenfalls einer gerichtlichen Auslegung ("*Was haben die Parteien sich wohl nach verständiger Betrachtung dabei gedacht?*").

Gibt der Arbeitgeber allerdings den Inhalt der Bestimmung zu dem Freiwilligkeitsvorbehalt dem Arbeitnehmer vor, besteht also keine wesentliche (Mit-) Gestaltungsmöglichkeit seitens des Arbeitnehmers, wird eine sogenannte "Klauselkontrolle" im Falle der gerichtlichen Auseinandersetzung durch das Gericht durchgeführt werden.

Dabei werden von den Gerichten in der Regel hohe Anforderungen an die zu prüfende Klausel gestellt: Ist sie im Vertrag versteckt, also für den Arbeitnehmer überraschend und/oder unverständlich oder widersprüchlich formuliert und/oder benachteiligt sie den Arbeitnehmer unangemessen, ist die Klausel unwirksam, mit der Folge, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht existent ist und die Sonderzahlung entgegen dem Willen des Arbeitgebers geleistet werden muss.

Gerade die letztgenannte Möglichkeit bietet den Gerichten immer wieder im Rahmen des im Arbeitsrecht vorherrschenden Grundsatzes des Arbeitnehmerschutzprinzips großen Spielraum, eine Klausel als unwirksam zu werten. So kann z.B. nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes eine laufend an den Arbeitnehmer zu zahlende Leistungszulage nicht unter Freiwilligkeitsvorbehalt des

Arbeitgebers gestellt werden, weil das den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Die einfache Vereinbarung von wiederholten Weihnachtsgeldzahlungen unter dem Freiwilligkeitsvorbehalt ist hingegen möglich.

Ferner kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes eine Sonderzahlung nicht als "freiwillig und widerruflich" vereinbart werden. Das Gericht sieht im Rahmen der Klauselkontrolle eine unklare Regelung, was zu Lasten des Klauselstellers, also des Arbeitgebers geht. Denn bei einer Freiwilligkeit der Zahlung sei ein Widerruf nicht mehr nötig, so das Gericht. Es sei damit nicht mehr erkennbar, welchen Regelungsgehalt die Klausel noch haben soll.

Das leuchtet nicht ein, erklärt der Arbeitgeber doch deutlich, dass er sich von jeglicher Bindung der Leistung freisprechen will. Solche "spitzfindigen" Entscheidungen der Gerichte sind jedoch leider immer wieder maßgeblich für die Gestaltung von Vertragsklauseln jeglicher Art; übrigens nicht nur im Arbeitsrecht.

Die Gestaltung und Bewertung von Arbeitsverträgen, also auch von darin enthaltenen Freiwilligkeitsvorbehalten, sollte daher im finanziellen Interesse des Arbeitgebers in die Hände von juristischen Experten gelegt werden. Nur diese können Ihnen letztlich eine verlässliche Prognose für die Wirksamkeit einer Klausel geben und so gegebenenfalls teure und unnötige Rechtsstreitigkeiten vermeiden.

- II. Anders als beim Freiwilligkeitsvorbehalt ist beim **Widerrufsvorbehalt** die durch Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder einseitige Erklärung getätigte Leistungszusage des Arbeitgebers erst einmal verbindlicher Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die Leistungszusage, die genauso wie beim Freiwilligkeitsvorbehalt in der Regel eine **Sonderzahlung** darstellt, kann jedoch vom Arbeitgeber einseitig und ohne Zustimmung des Arbeitnehmers für die Zukunft widerrufen werden. Ohne einen solchen Vorbehalt würde der Arbeitgeber die Zusage bestenfalls über den steinigen Weg der Änderungskündigung einseitig beseitigen können.

Aber auch solche Widerrufsvorbehalte zu Sonderzahlungen können im Streitfall Gegenstand einer richterlichen "Klauselkontrolle" werden. Wann eine solche gerichtliche Klauselkontrolle durchgeführt werden kann und wann eine nur auslegungsfähige Individualregelung vorliegt, wurde bereits unter Punkt I. dargestellt.

Bei Klauseln gilt im Prinzip wieder: Ist im Vertrag ein Widerrufsvorbehalt zu der Sonderzahlung versteckt, also für den Arbeitnehmer überraschend und/oder unverständlich oder widersprüchlich formuliert und/oder benachteiligt dieser Vorbehalt den Arbeitnehmer unangemessen, ist die Klausel unwirksam, mit der Folge, dass der Widerrufsvorbehalt nicht existent ist. Der Arbeitgeber muss dann z.B. das eigentlich unter Widerrufsvorbehalt gestellte Weihnachtsgeld zahlen, obwohl er die Regelung eigentlich widerrufen wollte.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist im Rahmen der Klauselkontrolle ein Widerrufsvorbehalt ohne Nennung von Sachgründen als unwirksam zu betrachten, wenn für den Arbeitnehmer unklar ist, wann und unter welchen Voraussetzungen ein Widerruf des Arbeitgebers erfolgen darf. Das benachteiligt den Arbeitnehmer zudem unangemessen.

Zur Vermeidung einer unwirksamen Vertragsklausel ist daher bei deren Gestaltung unbedingt darauf zu achten, dass die Gründe für die Widerrufsmöglichkeit des Arbeitgebers zumindest schlagwortartig, aber doch möglichst genau in der Klausel genannt werden, also z.B. dass die Sonderzahlung bei "Umsatzrückgang oder Auftragsrückgang von mindestens 10 %" entfällt.

Auch hier gilt oben Gesagtes: Im finanziellen Interesse des Arbeitgebers sollte die Gestaltung und Überprüfung von Widerrufsvorbehaltsklauseln in die Hände von juristischen Experten gelegt werden. Nur diese können letztlich eine verlässliche Prognose für die Wirksamkeit einer Klausel geben.

Zudem kann der Arbeitgeber von der Ausübung eines wirksamen Widerrufsrechts nicht ohne weiteres Gebrauch machen. Also selbst wenn eine wirksame Widerrufsregelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen wurde, muss der Widerruf im Einzelfall angemessen und für den Arbeitnehmer zumutbar sein, also einer gewissen Billigkeit entsprechen. Wenn der Arbeitgeber also weiß, dass sein Arbeitnehmer oder dessen Familie ohne die Sonderzahlung in wirtschaftliche Not gerät, muss er auf den Widerruf verzichten.

Eine willkürliche Ausübung des Widerrufs scheidet ebenfalls aus, wenn es überhaupt keine sachlich nachvollziehbaren Gründe dafür gibt, z.B. bloße allgemeine Missstimmung gegenüber der Belegschaft.

Ebenso muss der Arbeitgeber den im Arbeitsrecht tief verankerten Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Er kann also ohne sachliche Gründe nicht gegenüber einzelnen Arbeitnehmern auf das Widerrufsrecht verzichten, aber gegenüber anderen Beschäftigten davon Gebrauch machen.

Auch wenn die Ausübung des Widerrufsrechts grundsätzlich keinen Fristenregelungen unterliegt muss der Arbeitgeber den Widerruf rechtzeitig geltend machen. Wann das der Fall ist, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. So dürfte ein Widerruf der Weihnachtsgeldzahlung kurz vor Weihnachten unbillig sein, weil dem Arbeitnehmer dann kaum Zeit verbleibt, sich auf den finanziellen Engpass am Ende des Jahres einzustellen. Eine vorherige Ankündigung des Arbeitgebers im Sommer ist daher angezeigt.

Daher sollte auch vor Ausübung eines wirksam vereinbarten Widerrufs rechtlicher Rat eingeholt werden, um so eventuell einen unnötigen und teuren Prozess zu vermeiden.

Rechtsanwalt Niklas Mehring

(Der vorstehende Beitrag ist lediglich ein allgemeiner Grundriss zu dem betreffenden Thema. Der Anspruch auf Vollständigkeit ist ebenso ausgeschlossen, wie jegliche Haftung. Er kann und soll keine Rechtsberatung ersetzen. Sollten der Leser im konkreten Einzelfall Beratungsbedarf haben, ist dringend anzuraten rechtlichen Rat einzuholen.)