

Mandanteninformation

Mit dem Mandantenbrief möchte ich potentiell interessierte Mandanten zu gegebenen Anlässen über wesentliche rechtliche Entwicklungen informieren.

Freiwilligkeitsvorbehalt zu Gratifikationen oft unwirksam

Grundsätzlich ist eine Gratifikationszusage unter dem Freiwilligkeitsvorbehalt, dass Ansprüche für die Zukunft nicht hergeleitet werden können, wirksam.¹ Schon nach früherem Recht reichte es dazu jedoch nicht aus, die Zuwendung als "freiwillige Leistung" zu bezeichnen; vielmehr war die Leistung als "ohne Anerkenntnis einer Rechtspflicht" oder "jederzeit widerruflich" zu kennzeichnen.²

- Nach Inkrafttreten der neuen AGB-Regelungen in §§ 305 ff. BGB sind diese auch auf arbeitsrechtliche Vereinbarungen anzuwenden. Hieraus ergeben sich eine Vielzahl von Fallstricken. So ist eine Vereinbarung, in welcher zuerst die Bestimmung getroffen wird, dass eine gewinn- oder leistungsabhängige Gratifikation gezahlt wird, und weiterhin eine Bestimmung, dass die Zahlung der Gratifikation in jedem Falle freiwillig erfolgt und keinen Rechtsanspruch auf die Zukunft begründet, wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB hinsichtlich der Bestimmung zur Einmaligkeit unwirksam, da die pauschale Zusage einerseits sowie die Freiwilligkeitsklausel andererseits als im Widerspruch stehend betrachtet werden können.³ Hiernach versteht es sich fast von selbst, dass Vereinbarungen, wonach die Zahlung von Urlaubsgeld und/oder Weihnachtsgeld bestimmt ist sowie im weiteren, dass die Zahlungen, Gratifikationen, Prämien und ähnliche Zuwendungen im freien Ermessen des Unternehmens liegen und keinen Rechtsanspruch begründen, ebenfalls wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot unwirksam sind.⁴ Gleiches gilt für eine Vereinbarung, nach der einerseits bestimmt ist, dass die Arbeitnehmer eine Weihnachtsgratifikation erhalten, sowie andererseits, dass ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation nicht besteht und diese, wenn sie gewährt wird, eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers darstellt.⁵ Letztlich hat das Bundesarbeitsgericht am 20.01.2010 in einem Fall, wo in der Vereinbarung die Formulierung: "Sämtliche Sonderzahlungen sind freiwillige Zuwendungen, für die kein Rechtsanspruch besteht (z. B. Weihnachtsgratifikation und Urlaubsgeld richten sich nach den Bestimmungen des BAT)" verwendet wurde, dass diese widersprüchlich und deshalb unwirksam sei.⁶ Auch sollten Vereinbarungen über Gratifikationen hinsichtlich befristeter oder über das Jahr beendeter Arbeitsverhältnisse hinreichend ausformuliert sein, da andernfalls eine weite Erstreckung bejaht wird.⁷

Erholungsbeihilfe und Gratifikation

Eine weitere Problematik ergibt sich aus der neuerdings geübten Praxis, eine nach § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG begünstigte Erholungsbeihilfe in die Gratifikation zu integrieren. Obgleich hierzu noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung ergangen ist, birgt dies ebenfalls Risiken. So ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt eindeutig so zu formulieren, dass er sich sowohl auf die Gratifikation als auch auf die Erholungsbeihilfe bezieht. Weiterhin ist zu beachten, dass bei Ausschöpfung der Höchstsätze des EStG ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot vorliegen kann, wenn die zusätzlich zur Erholungsbeihilfe gezahlte Gratifikation z. B. bei Arbeitnehmer mit Kindern unbegründet niedriger ausfällt, da diese eine höhere Erholungsbeihilfe bekommen.

Holger Owe

Rechtsanwalt
Merianplatz 4 · 01169 Dresden
Postfach 230237 · 01112 Dresden
Telefon: 0351-4426178
Telefax: 0351-4426179
ra@owe-online.de

¹ BAG vom 05.06.1996 - 10 AZR 883/95 -, vom 12.01.2000 - 10 AZR 849/98 -, vom 30.07.2008 - 10 AZR 606/07 - (sehr instruktiv) und vom 21.01.2009 - 10 AZR 219/08 -

² BAG vom 23. 10. 2002 - 10 AZR 48/02 -

³ BAG vom 24.10.2007 - 10 AZR 825/06 -

⁴ BAG vom 10.12.2008 - 10 AZR 1/08 -

⁵ BAG vom 30.7.2008 - 10 AZR 606/07 -

⁶ BAG vom 20.1.2010 - 10 AZR 914/08 -

⁷ BAG vom 28.3.2007 - 10 AZR 261/06 - und vom 26.9.2007 - 10 AZR 568/06 -