

Alle Jahre wieder ...

Von Weihnachtsgeldern, dreizehnten Monatsgehältern und
Freiwilligkeitsvorbehalten ...

I.

Einleitung

Es vergeht kein Herbst, in dem man als Fachanwalt für Arbeitsrecht nicht von einem Unternehmer angerufen wird, der sich auf kurzem Wege bestätigen lassen möchte, dass er die Weihnachtsgeldzahlungen, die er bisher geleistet hat, in diesem Jahr sicherlich ausfallen lassen kann. Konnte man früher mit dem berühmten Juristensatz antworten, das komme darauf an, muss man zwischenzeitlich eher pessimistisch sein und entgegenen, dass dies heutzutage häufig ausgeschlossen ist. Denn die Rechtsprechung zur Freiwilligkeit von Weihnachtsgeldzahlungen hat in den letzten Jahren einen tiefgreifenden Wandel erlebt, der im betrieblichen Alltag noch nicht vollständig wahrgenommen wurde. Tatsächlich genügte es früher, Weihnachtsgeld oder sonstige Gratifikationszahlungen im Arbeitsvertrag unter einen klaren Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen, um dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu lassen, Jahr für Jahr erneut über die Zahlung zu entscheiden. Dieser Weg ist heute nahezu verbaut.

II.

Dreizehntes Monatsgehalt und Weihnachtsgeld

Dabei ist einem ersten Schritt nach wie vor zu prüfen, ob die Jahressonderzahlung tatsächlich als Weihnachtsgeld oder nicht vielmehr als 13. Monatsgehalt geleistet wurde. Nur bei echtem Weihnachtsgeld konnte die Frage nach der Freiwilligkeit wirklich gestellt werden. Hat die Zahlung dagegen Gehaltscharakter, ist sie allein schon deswegen verpflichtend. Dies zu unterscheiden hängt im Wesentlichen vom Vertrag und mangels ausdrücklicher Regelung von den Begleitumständen der Zahlung ab. Ist im Vertrag – wie sehr häufig – davon die Rede, der Arbeitgeber leiste an den Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogehalt, das 13-fach ausbezahlt werde, oder ist von einem Jahresgehalt die Rede, das auf 13 Raten verteilt an den Arbeitnehmer ausgekehrt wird, ist das Gespräch über eine Einstellung der Zahlung an sich schon zu Ende. Denn solche vertraglichen Bestimmungen machen klar, dass die

Jahressonderzahlung Teil des Gehaltes ist und vom Arbeitnehmer durch seine Jahresleistung verdient wird. Tatsächlich erwirbt der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung des 13. Monatsgehaltes in diesem Fall sogar dann, wenn er gar nicht das gesamte Jahr gearbeitet hat, allerdings lediglich pro rata temporis. Sieht der Arbeitsvertrag dagegen keine entsprechende Regelung vor oder wird hier ausdrücklich von einem Weihnachtsgeld gesprochen, fällt das Stichwort „Gratifikation“ oder ist sogar ein Rückforderungsvorbehalt vereinbart, falls der Arbeitnehmer das Unternehmen im Zuge des nächsten Jahres verlässt, ist die Jahressonderzahlung nicht Bestandteil des Gehaltes, sondern eine Anerkennung für die Betriebstreue und also eine Gratifikation. Solche Gratifikationen sind juristisch nicht Teil des Gehalts, sondern haben ein deutlich personelleren, durch die Treue zum Betrieb geprägten Charakter. Da sie nicht als Gegenleistung für Arbeit verdient worden sind, können sie auch unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgen und müssen in den nächsten Jahren nicht zwingend wiederholt werden, sofern hierauf kein Anspruch besteht. Das ist allerdings häufig der Fall.

III.

Betriebliche Übung und Freiwilligkeitsvorbehalte

Ob ein Anspruch auf Zahlung solcher Gratifikationen besteht, hängt wiederum von den vertraglichen Vereinbarungen ab. Solche Vereinbarungen kann es nach der Rechtsprechung überraschender Weise selbst dann geben, wenn sich zur Jahressonderzahlung keine Zeile in dem zwischen den Parteien geschlossenen Vertrag findet und auch sonst nie etwas besprochen wurde. Eine Vertragspflicht kann nämlich nach der durchgehenden Rechtsprechung auch durch eine sog. „betriebliche Übung“, also durch ein rein faktisches Verhalten begründet werden. Voraussetzung hierfür ist lediglich, dass der Arbeitgeber eine gewisse Leistung drei Mal wiederholt. Hat also ein Arbeitgeber drei Mal hintereinander Weihnachtsgeld in einer bestimmten Höhe bezahlt, hat er seinen Arbeitnehmern damit eine vertragliche Zusage gegeben, dies auch in Zukunft zu tun, die diese wiederum schweigend annehmen. Um es – leicht abgewandelt – mit Goethe zu sagen: „Drei Mal ist der Arbeitgeber frei, beim vierten Mal Sklave“. Im Ergebnis bewirkt diese betriebliche Übung also nichts anderes, als wenn sich der Arbeitgeber im Vertrag schriftlich und

ausdrücklich zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes verpflichtet hätte.

Um sowohl der betrieblichen Übung als auch der in einem Vertrag festgehaltenen Zusage eines Weihnachtsgeldes zu begegnen und die Bindung für die Zukunft zu beseitigen, hat die Vertragspraxis in den vergangenen Jahren geradezu standardmäßig Freiwilligkeitsvorbehalte in die Arbeitsverträge integriert. Gute Freiwilligkeitsvorbehalte lauteten etwa wie folgt:

„Leistet der Arbeitgeber über den vertraglichen Monatslohn hinausgehende Zahlungen, insbesondere ein Weihnachtsgeld, so handelt es sich hierbei um eine rein freiwillige Leistung in Gestalt einer Gratifikation. In diesem Fall kann auch aus einer mehrfachen Wiederholung der Zahlung für die Zukunft kein Rechtsanspruch hergeleitet werden.“

Ungeschicktere Klauseln sprachen hier von „freiwilligen und stets widerruflichen“ Zahlungen, die die Rechtsprechung schon sehr bald allein schon aufgrund ihrer Widersprüchlichkeit für unwirksam hielt. Ein klarer Freiwilligkeitsvorbehalt, wie oben formuliert, wurde jedoch lange Jahre akzeptiert.

IV. Die Wende

Die juristische Wende kam mit der Reform des Zivilrechts im Jahre 2001 und der Neufassung des § 310 Abs. 4 BGB, der eine Kontrolle von Arbeitsverträgen anhand des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen verlangt, wo die Rechtsprechung früher lediglich eine Billigkeitskontrolle vorgenommen hatte. Diese gesetzliche Neuregelung hat viele Änderungen des Arbeitsrechts mit sich gebracht, die Änderung der Rechtsprechung zum Freiwilligkeitsvorbehalt gehört dazu.

Die Arbeitsgerichte überprüfen Freiwilligkeitsvorbehalte zwischenzeitlich nicht nur auf Billigkeit, sondern auch auf Transparenz – also auf ihre inhaltliche Klarheit. Dabei gilt ein Freiwilligkeitsvorbehalt bereits dann als intransparent, wenn in dem Arbeitsvertrag an einer anderen Stelle der Eindruck erweckt wird, der Arbeitnehmer habe auf die Weihnachtsgeldzahlung einen Anspruch. Entscheidend ist

dabei, ob die rechtsgeschäftliche Zusage einer Leistung vorliegt. Konkrete vertragliche Zusagen und damit kombiniert Freiwilligkeitsvorbehalte schließen sich nach dieser Rechtsprechung aus. Dabei kann die konkrete vertragliche Zusage schon darin liegen, dass im Arbeitsvertrag die Zahlung eines Weihnachtsgeldes überhaupt nur erwähnt wird. Daher kann beispielsweise schon die Klausel –

„Der Arbeitgeber bezahlt regelmäßig ein Weihnachtsgeld in Höhe von einem Monatsgehalt, dies allerdings als freiwillige Leistung“ –

mangels Transparenz unwirksam sein.

Die Arbeitsgerichte bleiben hier allerdings nicht stehen, sondern gehen einen Schritt weiter. Nach neuerer Rechtsprechung sind nicht nur solche Freiwilligkeitsvorbehalte intransparent, die einer ausdrücklichen vertraglichen Zusage entgegenstehen, sondern auch solche, die einer betrieblichen Übung entgegenstehen. Wie oben dargestellt, genügt es ja, dass ein Arbeitgeber drei Mal eine Leistung wiederholt, ohne sich zu erklären. Diesem Verhalten wird ein rechtsgeschäftlicher Wert beigemessen, den der Arbeitgeber mitunter gar nicht intendiert, und das auch dann, wenn auch der Arbeitnehmer die dreimalige Leistung nicht als rechtsgeschäftliche Erklärung wahrnimmt. Hier hatten vertragliche Freiwilligkeitsvorbehalte früher maßgeblich den Sinn, die von der Rechtsprechung einem Verhalten untergelegte Bedeutung zu beseitigen. Sie wurden von Arbeitgebern verwendet, die sich darüber klar waren, dass ihren Verhalten eine gewisse Bedeutung beigemessen wird, die sie aber gerade nicht wollten. Diesen Widerspruch erkennt die Rechtsprechung heute aber nicht mehr an, gleichgültig wie geschickt der Vorbehalt formuliert ist.

V. Ausblick

Besteht gar keine Möglichkeit mehr, das Entstehen einer betrieblichen Übung und damit eines Anspruchs auf Weihnachtsgeldzahlung zu verhindern? Doch, eine einzige gibt es noch, diese ist allerdings recht aufwendig. Die Rechtsprechung akzeptiert es nämlich noch, wenn der Arbeitgeber zusammen mit der Zahlung erklärt, dass er

sich für die Zukunft nicht binden will. Einzig praktikabler Weg hierfür ist es, die Erklärung jeweils ausdrücklich auf die Lohnabrechnung zu setzen und Jahr für Jahr zu wiederholen, so aufwendig dies auch ist.

(Dr. Berst-Frediani)
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht, Freiburg