Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen: Kommt es auf den prozentualen Anteil am Gesamtverdienst an?

Der Arbeitgeber kann eine Jahressonderzahlung wirksam unter Freiwilligkeitsvorbehalt stellen, wenn der Vorbehalt klar und verständlich formuliert ist. Auf den Anteil der Sonderzahlung an der Gesamtvergütung kommt es nicht an.

BAG, U. v. 18.3.2009 - 10 AZR 289/08 – www.bundesarbeitsgericht.de

Der Fall: Der Arbeitnehmer erhält ein Jahresvergütung von 55.000,-- Euro. Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber besonders leistungsstarken und verantwortlichen Mitarbeitern jährliche Sonderzahlungen, die die Gesellschafterversammlung nach Feststellung des Geschäftsergebnisses im Frühjahr des Folgejahres beschließt. Für die Jahre 2001 bis 2005 erhält der Arbeitnehmer Sonderzahlungen in unterschiedlicher Höhe zwischen 25.000 und 30.000 EUR. Bei der Zahlung teilt der Arbeitgeber jeweils mit:

"Diese Zahlung ist einmalig und schließt zukünftige Ansprüche aus."

Im Oktober 2006 scheidet der Arbeitnehmer durch Eigenkündigung aus. Er erhält keine Sonderzahlung für 2006 und klagt diese anteilig ein. Er meint, die Sonderzahlung sei praktisch ein zweites Gehalt, das nicht unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden könne. Er habe im Vertrauen auf die Sonderzahlungen davon abgesehen, Gehaltserhöhungen zu verlangen.

§ 308 BGB Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeiten

In Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist insbesondere unwirksam

4. (Änderungsvorbehalt)
Die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist

§ 4a EFZG Kürzung von Sondervergütungen
Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig. […]

Hintergrund 25%-Grenze: Widerrufsvorbehalte sind unwirksam, wenn der widerrufliche Teil des Gesamtverdienstes mehr als 25 % ausmacht, vgl. BAG, 11.10.2006 – 5 AZR 721/05. Grund: Widerrufsvorbehalte berechtigen den Arbeitgeber, die versprochene Leistung i.S.v. § 308 Nr. 4 BGB zu ändern (Vergütung nach § 611 BGB). Änderungen von mehr als 25% greifen entgegen dem Grundsatz pacta sunt servanda in den Kernbereich der Vergütung ein.

Auch bei Stichtagsklauseln für Boni stellt die Rechtsprechung zum Teil auf den prozentualen Anteil ab, vgl. BAG, 24.10.2007 - 10 AZR 825/06: Für 25%-Grenze auch bei Stichtagsklauseln „spricht viel"; LAG Düsseldorf, 5.11.2008 – 7 Sa 927/08 – Info A

2009, 149: unwirksam jedenfalls bei 44%. Grund: Boni von über 25 % der Gesamtvergütung bezecken eine zusätzliche Vergütung und nicht nur eine Belohnung für Betriebstreue. Der Arbeitnehmer wird deshalb unangemessen benachteiligt, wenn die Zahlung an den weiteren Verbleib im Betrieb geknüpft ist.

Die Entscheidung: Das BAG verneint den eingeklagten Anspruch des Arbeitnehmers. Bei Sonderzahlungen sei ein Freiwilligkeitsvorbehalt grundsätzlich möglich; er müsse nur klar und unmissverständlich formuliert sein (Verweis auf BAG, 10.12.2008 – 10 AZR 2/08 – Info A 2009, 186 – betr. Transparenzgebot). § 4 a EFZG zeige, dass der Arbeitnehmer bei Sonderzahlungen weniger schutzwürdig sei als beim laufenden Entgelt. An § 308 Nr. 4 BGB sei der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht zu messen, da es schon an einer „versprochenen" Leistung fehle. Auch ein Verstoß gegen § 307 scheide aus, da es nicht von der gesetzlichen Regelung (§ 611 BGB) abweiche, einen Rechtsanspruch auf Sonderzahlungen auszuschließen..

Daran ändere auch die beträchtliche Höhe der Sonderzahlungen nichts. Anders als bei Widerrufsvorbehalten lasse sich bei Freiwilligkeitsvorbehalten eine Abgrenzung nach Prozentsätzen nicht rechtfertigen. Denn während bei Widerspruchsvorbehalten zunächst ein Anspruch entstehe, der wieder beseitigt werden soll, sei hier nie ein Anspruch entstanden. Auch sei es völlig egal, welchen Zweck der Arbeitgeber mit der freiwilligen Sonderzahlung verfolge. Denn selbst wenn nur die reine Arbeitsleistung honoriert werden soll, habe angesichts der klaren Freiwilligkeitsvorbehalte kein schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitnehmers entstehen können. Auch ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz liege nicht vor. Denn die Entscheidung, die Sonderleistung nur Mitarbeitern zukommen zu lassen, die zum Zeitpunkt der Feststellung des Jahresergebnisses noch dem Unternehmen angehören, sei nicht sachwidrig.

Kommentar: Der Entscheidung ist vom Ergebnis und der Begründung her in vollem Umfang zuzustimmen. Eine Differenzierung nach Prozentsätzen, wie etwa bei Widerrufsvorbehalten oder Stichtagsklauseln, lässt sich dogmatisch nicht begründen, will man freiwillige Zahlungen auch weiterhin zulassen.

Praxishinweis: Arbeitnehmer müssen Freiwilligkeitsvorbehalte auch bei gewichtigen Beträgen ernst nehmen. Dem Arbeitgeber bieten Freiwilligkeitsvorbehalte wesentlich mehr Gestaltungsfreiheit als Widerrufsvorbehalte – das sollte er nutzen.

RA FAA Florian Damm

GMDP Gütter Damm Schilling & Partner, Mannheim

florian.damm@gmdp.de