

# Rechtsecke

## Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen

Unter dem Aktenzeichen 10 AZR 606/07 hatte sich das Bundesarbeitsgericht mit der Thematik des Freiwilligkeitsvorbehaltes bei Sonderzahlungen zu beschäftigen.

In seiner Entscheidung vom 30. Juli 2008 ist das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu dem Ergebnis gekommen, dass der Arbeitgeber bei Sonderzahlungen grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung für künftige Bezugszeiträume ausschließen kann. Letztlich – so das BAG weiter – kann sich der Arbeitgeber die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt. Für die Wirksamkeit eines solchen Freiwilligkeitsvorbehaltes kommt es nicht auf den vom Arbeitgeber mit der Sonderzahlung verfolgten Zweck an. Der Vorbehalt – so das BAG – ist auch dann wirksam, wenn der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung ausschließlich im Bezugszeitraum geleistete Arbeit zusätzlich honoriert.

Der Arbeitgeber muss auch nicht jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. Es genügt ein entsprechender Hinweis im Arbeitsvertrag. Ein solcher Hinweis muss in einem Formulararbeitsvertrag jedoch dem Transparenzgebot gerecht werden. Insoweit muss der Hinweis klar und verständlich sein.

Im vorliegenden Sachverhalt fehlte dies, so dass die Arbeitnehmerin die geltend gemachte Weihnachtsgratifikation beanspruchen konnte.

### Hinweis:

Auch diese Entscheidung zeigt wiederum deutlich, dass bei dem Umgang mit Formulararbeitsverträgen höchste Vorsicht geboten ist, da etwaige Unklarheiten immer zu Lasten des Verwenders, mithin zu Lasten des Arbeitgebers, gehen.

Auch dürfte nicht schädlich sein, dass der Arbeitgeber jede einzelne Sonderzahlung mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbindet, gleichwohl das BAG in seiner oben genannten Entscheidung dies nicht für zwingend erforderlich hält.