



Doppelt hält nicht immer besser

Michael Wurdack

Foto: ©Oliver Hoffmann/photos.com

Die Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt in einer Klausel wurde vom Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärt. Die Folge ist, dass der Anspruch von Arbeitnehmern auf Sonderzahlungen auch für die Zukunft bestehen bleibt.

HIER LESEN SIE ...

- weshalb auch ohne schriftliche Vertragsregelung verbindliche Ansprüche entstehen können,
- dass Sonderzahlungen oft von Klauseln begleitet werden, die Ansprüche auf Weiterzahlung für die Zukunft ausschließen sollen,
- wieso die Kombination eines so genannten Freiwilligkeitsvorbehalts mit einem Widerrufsvorbehalt intransparent und unwirksam ist und welche Folgen dies hat.

Sonderzahlungen verschiedenster Art, etwa Boni, Weihnachtsgelder, Urlaubsgelder oder ein 13. Monatsgehalt und Ähnliches werden in Verträgen angestellter Reisender, aber auch selbstständiger Handelsvertreter oftmals von Klauseln begleitet, die sinngemäß folgenden Inhalt haben:

„Sonstige Leistungen des Arbeitgebers (Unternehmers) an den Arbeitnehmer (Handelsvertreter) sind freiwillig und jederzeit widerruflich. Auch wenn sie mehrmals und regelmäßig erbracht werden, entsteht dadurch kein Rechtsanspruch für die Zukunft.“

Sinn solcher Regelungen ist es, dem Arbeitgeber/Unternehmer für die Zukunft den Entscheidungsfreiraum zu belassen, ob er die Leistung noch erbringen will oder nicht. Das sollte durch bislang in der Praxis häufig anzutreffenden Formulierungen „doppelt“ gewährleistet werden, indem eine Leistung zum einen als „freiwillig“ und zum anderen als „jederzeit widerruflich“ deklariert wurde. So auch in dem Fall, den das Bundesarbeitsgericht am 14. September 2011 entschieden hat: Der Arbeitsvertrag enthielt eine solche Klausel. Die Arbeitgeberin zahlte allerdings 20 Jahre lang ein 13. Monatsgehalt, ohne dass dies ausdrücklich vertraglich vereinbart war. Als sie die Zahlung dieses 13. Monatsgehalts aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten im darauf folgenden Jahr einstellte, klagte der Arbeitnehmer.

Entstehung eines Anspruchs

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitnehmer ebenso wie die Vorinstanzen Recht. Zunächst sah es dabei einen Anspruch auf das 13. Monatsgehalt als

vereinbart an, obwohl der schriftliche Arbeitsvertrag keine Regelung dazu enthielt. Der Arbeitnehmer konnte aus dem Verhalten des Arbeitgebers schließen, dass ihm ein Anspruch auf Zahlung des 13. Monatsgehaltes zustehen sollte. Das folgte nach Ansicht des Gerichts aus

- der Häufigkeit der Leistung,
- der Art der kommentarlosen Auszahlung ohne nochmals ausdrücklich einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu erklären oder Bezug auf die vertragliche Regelung zu nehmen,
- der Höhe der Leistung (ein Monatsgehalt),
- aus der Bezeichnung der Leistung als „13. Monatsgehalt“ und
- Äußerungen des Arbeitgebers in Korrespondenz zu diesem Thema, die darauf schließen ließen, dass auch der Arbeitgeber grundsätzlich von einem bestehenden Anspruch ausging.

Vorbehalte unwirksam

Die arbeitsvertraglichen Regelungen zur Freiwilligkeit und Widerruflichkeit sonstiger Leistungen standen diesem Anspruch nicht entgegen, denn sie wurden vom Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärt:

Zwar enthalte der erste Satz der Klausel einen Freiwilligkeitsvorbehalt, der in Verbindung mit dem sich anschließenden zweiten Satz klar und für sich genommen im Grundsatz wirksam zum Ausdruck bringe, dass der Arbeitgeber auch bei mehrfachen und regelmäßigen Zahlungen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen wolle.



AUTOR

Dr. Michael Wurdack
Rechtsanwalt und Partner
der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten
Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen
www.vertriebsrecht.de

RECHTSTIPPS

Weitere Informationen,
aktuelle Urteile und Seminarangebote zu Vertriebsrechtsthemen finden Sie auf der Kanzlei-Homepage www.vertriebsrecht.de.
Rechtsanwalt Dr. Wurdack erreichen Sie unter
Tel. 05 51/49 99 60

Die Klausel werde aber unklar und missverständlich, weil sie darüber hinaus eine Widerrufsmöglichkeit vorsehe: Bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt entstehe schon kein Anspruch auf die Leistung. Bei einem Widerrufsvorbehalt hingegen habe der Arbeitnehmer einen Anspruch, der Arbeitgeber behalte sich aber vor, die versprochene Leistung einseitig zu ändern. Dieser Bedeutungsgehalt sei in der „Sprache des Arbeitsrechts“ auch bekannt und üblich.

Ein Widerrufsvorbehalt „verstärke“ deshalb nicht nur einen Freiwilligkeitsvorbehalt. Vielmehr werde bei einer solchen Kombination auch einem um Verständnis bemühten Vertragspartner bei Lektüre des Vertragstextes nicht deutlich, ob nun jegliche künftige Bindung ausgeschlossen oder lediglich eine Möglichkeit eröffnet werden soll, sich später wieder von einer vertraglichen Bindung loszusagen. Erfolgt dann nach mehrfache Zahlungen einer bestimmten Leistung ohne weitere Vorbehalte, sei erst recht nicht mehr erkennbar, ob ein Rechtsbindungswille für die Zukunft ausgeschlossen bleiben solle.

Auch eine Teilung der Klausel mit Aufrechterhaltung eines zulässigen Teils komme nicht in Betracht: Die Intransparenz folge gerade aus der Kombination zweier Teile, die für sich jeweils ausreichend transparent sein mögen. Das schließe eine Aufrechterhaltung eines Teiles aus.

Wichtig: Bedenken des Gerichts bei freiwilligen Zahlungen

Obwohl der konkrete Einzelfall damit entschieden war, gab das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung noch weitere wichtige Hinweise. Freiwilligkeitsvorbehalte seien nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwar grundsätzlich zulässig und könnten im Arbeitsvertrag wirksam vereinbart werden. Das Gericht hege aber bereits Bedenken, ob sie wirklich die Wirkung eines Anspruchsausschlusses entfalten können, wenn bei der Zahlung einer „freiwilligen“ Leistung nicht wenigstens noch einmal Bezug genommen werde auf die arbeitsvertragliche Klausel.

Darüber hinaus sei eine Eingangsformulierung wie die einleitend wiedergegebene („Sonstige Leistungen...“) zu weit: Sie erfasse alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund, dem Wortlaut nach also beispielsweise auch laufendes Arbeitsentgelt, des nach Abschluss des Arbeitsvertrages etwa in Form einer Zulage oder Gehaltserhöhung vereinbart wird. Das sei unangemessen benachteiligend und damit unwirksam.

Die „doppelte Absicherung“ des Arbeitgebers im Arbeitsvertrag verkehrte sich mithin in ihr Gegenteil: Dem klagenden Arbeitnehmer stand und steht das 13. Monatsgehalt zu. ◀

1/2 quer mit Anschnitt