

„Freiwillige“ Arbeitgeberleistung oder „Lohn“?

Gerne versprechen Arbeitgeber in Arbeitsverträgen zusätzlich zum monatlichen Gehalt Sonderleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder „Gratifikationen“. Häufig machen diese Zahlungen fast 20 % des Jahreseinkommens aus. Regelmäßig weist der Arbeitgeber in diesen Fällen darauf hin, dass die Zahlung dieser zusätzlichen Vergütung „freiwillig“ erfolgt.

Nach der Erfahrung des Autors ist es so, dass die meisten Freiwilligkeitsvorbehalte in Arbeitsverträgen unwirksam sind. Insbesondere, wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber sowieso schon gestört ist und Arbeitgeber Sonderzahlungen nicht mehr gewähren will, sollte man sich bezüglich seines eigenen Arbeitsvertrages unbedingt anwaltlich beraten lassen. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat eine Vielzahl von Kriterien entwickelt, anhand derer die Klauseln zu überprüfen sind.

Hier kommt es insbesondere darauf an, ob der Arbeitnehmer aufgrund der Formulierung im Arbeitsvertrag davon ausgehen konnte, dass der Arbeitgeber einen zusätzlichen festen Lohnbestandteil gewähren wollte. Entscheidend ist die Formulierung im Einzelfall. Bei Formulierungen wie „wird gezahlt“ oder „gewährt“ spricht vieles dafür, dass ein Anspruch auf die Sonderleistung besteht.

Auch bei Gratifikationen, die nicht im Arbeitsvertrag vereinbart sind, gibt es viele Gründe, warum ein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Zahlung besteht kann. Häufig sind Einschränkungen aufgenommen, die vorsehen, dass ein Anspruch auf die Sonderzahlung nicht besteht, wenn der Arbeitnehmer zu einem Stichtag (z.B. Jahresende) nicht mehr in der Firma beschäftigt ist. Auch diese Einschränkungen sind oft unwirksam.

Gerade, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird, lohnt es sich darauf zu achten, ob Sonderzahlungen, die man in den Vorjahren erhalten hat, auch bei der Endabrechnung berücksichtigt wurden. Wenn dies nicht der Fall ist, sollte man sich sofort anwaltlich beraten lassen, da in vielen Arbeits- und Tarifverträgen sehr kurze Ausschlussfristen enthalten sind, so dass man bereits nach wenigen Monaten die zustehende Sonderleistung nicht mehr verlangen kann. Hier kann es schnell um mehrere tausend Euro gehen.

Entsprechend sollten Arbeitgeber schon bei der Vertragsgestaltung darauf achten, dass tatsächlich als freiwillig gemeinte Leistungen auch als solche vertraglich ausgestaltet sind.
(Rechtsanwalt Klaas Sennekool, Anwaltskanzlei Benens, Blankenheim/Köln)