



## Mandanteninfo 12/2011: Sonderzahlung und Freiwilligkeitsvorbehalt

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg:

[Urteil vom 1.12.2011 – 9 Sa 146/11](#)

**Wird arbeitsvertraglich eine Sonderzahlung in bestimmter Höhe zugesagt, die Zahlung aber gleichzeitig unter den Vorbehalt der Freiwilligkeit gestellt und von einer Klausel begleitet, die einen Rechtsanspruch ausschließen soll, ist eine solche Vertragsklausel intransparent und deshalb unwirksam (§ 307 BGB), mit der Folge dass der Arbeitnehmer die Sonderzahlung in zugesagter Höhe beanspruchen kann.**

Häufig enthalten Arbeitsverträge Klauseln zu betrieblichen Sonderzahlungen („Urlaubsgeld“, „Weihnachtsgeld“) verbunden mit dem Hinweis auf die „Freiwilligkeit“ solcher Zahlungen und der Ergänzung, dass auch aus der (mehrfachen) Zahlung solcher Sonderleistungen keine Rechtsansprüche für die Zukunft erwachsen. Arbeitgeber versuchen damit regelmäßig das Entstehen einer „betrieblichen Übung“ zu vermeiden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht entsteht nämlich aus der dreimaligen (vorbehaltlosen) Zahlung etwa eines Weihnachtsgelds eine solche „betriebliche Übung“ und damit ein individueller (vertraglicher) Anspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung auch für Zukunft, der praktisch kaum noch zu beseitigen ist. Das BAG hält solche Freiwilligkeitsklauseln grundsätzlich für zulässig ([Urt. v. 30.07.2008, 10 AZR 606/07](#)). Arbeitsvertragsklauseln sind aber im Rahmen ihrer Inhaltskontrolle durch die Gerichte am Transparenzgebot des [§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB](#) zu messen, wonach vertragliche Bestimmungen unwirksam sind, wenn sie für den Arbeitnehmer nicht klar und verständlich, also „intransparent“ (= undurchschaubar) sind. Eine solche Intransparenz von Freiwilligkeitsklauseln liegt nach der Rechtsprechung des BAG regelmäßig dann vor, wenn einerseits eine Sonderzahlung in bestimmter Höhe (etwa: 1.000 €, 13. Gehalt) zugesagt wird, die Zahlung aber gleichzeitig nur „freiwillig“ erfolgen und Rechtsansprüche durch eine solche Zusage ausgeschlossen sein sollen.

Das Landesarbeitsgericht hatte über den Fall eines Arbeitgebers aus Ehrenkirchen (Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald) zu entscheiden, der in seinen Arbeitsverträgen ein Weihnachtsgeld zugesagt hatte, dessen Höhe nach der Betriebszugehörigkeit gestaffelt sein sollte (40% eines Gehalts im ersten Jahr; weitere 10% pro weiterem Jahr der Betriebszugehörigkeit). Wie das Arbeitsgericht Freiburg hat es der Klage des (*von unserer Kanzlei vertretenen*) Arbeitnehmers stattgegeben: Die Zusage eines Weihnachtsgeld in bestimmter, sogar nach Jahren der Betriebszugehörigkeit gestaffelter Höhe, spreche (neben anderen Aspekten) für eine Zusage im Sinne eines Rechtsanspruchs auch für die Zukunft. Der in der Klausel gleichzeitig enthaltene Freiwilligkeitsvorbehalt stehe dazu in Widerspruch, was die Klausel intransparent und damit unwirksam mache.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Einerseits habe die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung, weil für eine Vielzahl anderer Arbeitnehmer im Betrieb gleichlautende Verträge gelten. Die Zulassung der Revision wurde aber zusätzlich auf die (mehr Juristen interessierende) Frage gestützt, welche Anforderungen an eine Berufungsbegründung zu stellen sind. Der beklagte Arbeitgeber hatte über seinen Anwalt eine außerordentlich knappe Begründung seiner Berufung beim LAG einreichen lassen, die sich mit vielen Argumenten des Freiburger Arbeitsgericht überhaupt nicht auseinandergesetzt hat. Das LAG hat diese Begründung als zwar prozessual „noch“ zulässig angesehen. Aber auch wegen der Frage, welche Anforderungen an eine Berufungsbegründung in solchen Fällen zu stellen sind, hat es den Weg nach Erfurt frei gemacht.

Nachtrag März 2103:

Die vom Arbeitgeber beim Bundesarbeitsgericht eingelegte Revision wurde mittlerweile vom 10. Senat des BAG mit [Urteil vom 20.2.2013 \(Aktenzeichen: 10 AZR 177/12\)](#) verworfen.