

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

Weihnachten rückt näher und damit leben alle Jahre wieder auch die mit dem Weihnachtsgeld und sonstigen anlässlich des Weihnachtsfestes gewährten Gratifikationen verbundenen Probleme auf. Da das Weihnachtsgeld regelmäßig vor Weihnachten und damit zusammen mit dem Gehalt für den Monat November ausgezahlt wird, widmet sich dieser Newsletter im vorletzten Monat des Jahres 2013 drei – im Falle des BAG nicht brandneuen, aber jetzt erst veröffentlichten – Entscheidungen zu diesem Thema.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdonowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Die einseitige Bestimmung der jährlich wechselnden Höhe des Weihnachtsgeldes ist gerichtlich überprüfbar

BAG, Urteil vom 16.01.2013 (10 AZR 26/12), NZA 18/2013 vom 25.09.2013, Seiten 1013 ff.

Ein Arbeitgeber hatte im Arbeitsvertrag zwar grundsätzlich einen Anspruch auf eine Weihnachtsgatifikation festgelegt, jedoch deren Höhe in sein Ermessen gestellt. Während mehrerer Jahre sank die Höhe des Weihnachtsgeldes stetig, was einen Arbeitnehmer dazu veranlasste, sich wegen der gewährten Höhe auf die – hier mangels Tarifbindung nicht einschlägigen – tariflichen Vorschriften der Metallbranche zu beziehen, weil ihn die arbeitsvertragliche Vorschrift unangemessen benachteilige und damit unwirksam sei. Diesem Ansinnen haben alle drei Instanzen eine Abfuhr erteilt. Die Orientierungssätze des BAG lauten:

*"1. Eine Klausel in einem Arbeitsvertrag (AGB), mit der dem Arbeitgeber ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht zur Entscheidung über die Höhe einer jährlichen Zuwendung vorbehalten wird, hält der AGB-Kontrolle nach § 305 ff. BGB regelmäßig stand, insbesondere wenn es sich um eine Gratifikation handelt, die nach dem Arbeitsvertrag keinen Entgeltcharakter hat.
2. In derartigen Fällen findet § 315 BGB Anwendung. Die jährlich vom Arbeitgeber zu treffende Leistungsbestimmung muss billigem Ermessen entsprechen. Ob dies der Fall ist, kann der Arbeitnehmer nach § 315 Abs. 3 BGB vom Arbeitsgericht überprüfen lassen."*

In diesem Fall hatten die Gerichte mit der "Billigkeit" der Ermessensausübung des Arbeitgebers kein Problem. Bleibt noch die Frage, wann eine Gratifikation "Entgeltcharakter" hat. Dazu führt das BAG aus:

"... Als Anspruchsvoraussetzung für die Entstehung des Anspruchs dem Grunde nach ist bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis nicht am 31. März des Folgejahres vom Arbeitnehmer gekündigt, nicht durch Aufhebungsvertrag beendet und auch nicht ruhend gestellt ist. Der Anspruch ist damit weder an Arbeitsleistung im Bezugszeitraum noch an weitere Voraussetzungen geknüpft. ..."

2 Die Formulierung "freiwillige soziale Leistung" schließt einen Rechtsanspruch nicht aus

(im Anschluss an PA 02/2009, Entscheidung 2)

BAG, Urteil vom 20.02.2013 (10 AZR 177/12), NZA 18/2013 vom 25.09.2013, Seiten 1015 ff.

Dass es so nicht geht, ist spätestens seit der Entscheidung des BAG vom 30. Juli 2008 (10 AZR 606/07) und 21. Januar 2009 (10 AZR 219/08) bekannt (siehe PA 02/2009). In dem Arbeitsvertrag hieß es:

*"Freiwillige soziale Leistungen richten sich nach dem betriebsüblichen Rahmen. Zur Zeit werden gewährt: ... - Weihnachtsgeld in Höhe von (zeitanteilig) 40 % eines Monatsgehältes im ersten Kalenderjahr der Beschäftigung. Es erhöht sich pro weiterem Kalenderjahr um jeweils 10 % bis zu 100 % eines Monatsgehältes.
... Die Zahlung der betrieblichen Sondervergütungen (Weihnachtsgati-*

fikation, Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft. ..."

Anlässlich der Zahlung erhielt der Kläger jeweils ein Schreiben, in dem es heißt:

"... Bei dieser Gratifikation handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht und kein Anspruch in den folgenden Jahren hergeleitet werden kann. ..."

Die Orientierungssätze des BAG lauten:

*"1. Allein die Bezeichnung eines Weihnachtsgeldes im Arbeitsvertrag als „freiwillige soziale Leistung“ genügt für sich genommen nicht, um einen Rechtsanspruch auszuschließen.
2. Wenn Sonderleistungen des Arbeitgebers in einem Formulararbeitsvertrag nach Voraussetzungen und Höhe präzise festgelegt werden, legt dies das Bestehen eines vertraglichen Anspruchs nahe. In der Kombination eines solchen vertraglichen Anspruchs mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt liegt regelmäßig ein zur Unwirksamkeit des Vorbehalts führender Verstoß gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB)."*

3 Anspruch auf ein Weihnachtsgeschenk nur bei Teilnahme an betrieblicher Weihnachtsfeier

ArbG Köln, Urteil vom 18.10.2013 (3 Ca 1819/13), Pressemitteilung 8/2013 (nicht rechtskräftig)

In der Vergangenheit hatte der Arbeitgeber, ein Handelsunternehmen mit ca. 100 Mitarbeitern, nur eine geringe Teilnehmerzahl bei Betriebsfeiern verzeichnen können. Um das Engagement der Mitarbeiter künftig zu steigern, verschenkte der Arbeitgeber anlässlich einer Weihnachtsfeier ausschließlich an die anwesenden Mitarbeiter je ein iPad Mini im Wert von ca. 400 EUR. Damit war nun ein Mitarbeiter, der während der Weihnachtsfeier arbeitsunfähig erkrankt war, gar nicht einverstanden und vertrat die Auffassung, dass er einerseits schon aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes ebenfalls einen Anspruch

auf ein iPad habe und es sich andererseits um einen Vergütungsbestandteil handele, der ihm auch während der Erkrankung zustehe. Das Arbeitsgericht Köln hat dem in erster Instanz eine – wie ich meine völlig gerechtfertigte – Abfuhr erteilt. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"... Der Arbeitgeber habe mit seiner „Überraschung“ ein freiwilliges Engagement außerhalb der Arbeitszeit belohnen wollen. Deshalb handele es sich um eine Zuwendung eigener Art, die nicht mit einer Vergütung für geleistete Arbeit zu vergleichen sei. Der Arbeitgeber sei bei solchen Zuwendungen auch berechtigt, die

Mitarbeiter unterschiedlich zu behandeln, wenn er damit das Ziel verfolgt, die Betriebsfeiern attraktiver zu gestalten und die Mitarbeiter zur Teilnahme zu motivieren. ..."

Gegen das Urteil ist die Berufung noch möglich. Dass das LAG Köln anders entscheiden würde, ist indes eher unwahrscheinlich.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdonowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de