

Bei Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld oder Gratifikationen kann der [Arbeitgeber](#) den Rechtsanspruch des Arbeitnehmers ausschließen. Dies muss nicht bei jeder [Zahlung](#) extra passieren, der [Arbeitgeber](#) kann dies auch durch eine entsprechende [Klausel](#) im [Arbeitsvertrag](#) realisieren. Widersprechen sich bei einem Formulararbeitsvertrag aber einzelne Regelungen zu Sonderzahlungen, geht dies zu Lasten des [Arbeitgebers](#).

Der [Arbeitgeber](#) kann mit einem "Freiwilligkeitsvorbehalt" den Rechtsanspruch auf Sonderzahlungen für zukünftige [Leistungen](#) ausschließen. Dadurch ist er in der Lage, selbst zu entscheiden ob und in welcher Höhe er künftig Gratifikationen oder Urlaubsgeld auszahlt. Warum der [Arbeitgeber](#) die Sonderzahlung ausschüttet und für welchen Zeitraum gezahlt wird, ist für die Wirksamkeit des Vorbehaltes uninteressant.

Es ist auch nicht notwendig bei jeder einzelnen Ausschüttung einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu formulieren. Es reicht aus, denn ein entsprechender Hinweis im [Arbeitsvertrag](#) enthalten ist. Ist eine solcher Hinweis in einem Formulararbeitsvertrag enthalten, wird diese [Klausel](#) als Allgemeine Geschäftsbedingung behandelt und muss dem Transparenzgebot gerecht werden. Sie muss klar und verständlich sein.

Wenn der [Arbeitsvertrag](#) aber auf der einen Seite die Sonderzahlung ausdrücklich zusagt, auf der anderen Seite aber den Rechtsanspruch wieder ausschließt, hat der [Arbeitgeber](#) ein Problem. Unstimmigkeiten gehen zu seinen Lasten, sodass ein Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung besteht:

Auf die [Zahlung](#) von Weihnachtsgatifikation in Höhe ihres Bruttomonatsgehalts geklagt hatte eine Arbeitnehmerin, der im [Arbeitsvertrag](#) diese Gratifikation ausdrücklich zugesagt worden war. Im [Arbeitsvertrag](#) war darüber hinaus geregelt, dass ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgatifikation nicht besteht und dass diese eine freiwillige, stets widerrufbare [Leistung](#) des [Arbeitgebers](#) darstellt, wenn sie gewährt wird. Die Vorinstanzen hatten die Klage deshalb abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte Erfolg. Bei den zur [Zahlung](#) der Weihnachtsgatifikation von den Parteien getroffenen Vereinbarungen handelt es sich um Allgemeine Vertragsbedingungen. Soweit diese einen Rechtsanspruch der Klägerin auf eine Weihnachtsgatifikation in Höhe ihres monatlichen Bruttogehalts ausschließen, widersprechen sie der Zusage des [Arbeitgebers](#), der Klägerin eine Weihnachtsgatifikation in Höhe ihres monatlichen Bruttogehalts zu zahlen. Die Klauseln sind insoweit nicht klar und verständlich und deshalb unwirksam. Widerrufs- und Freiwilligkeitsklauseln schließen sich aus. Der Widerruf einer [Leistung](#) durch den [Arbeitgeber](#) setzt einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die [Leistung](#) voraus. Hat der [Arbeitnehmer](#) auf Grund eines Freiwilligkeitsvorbehalts dagegen keinen Anspruch auf die [Leistung](#), geht ein Widerruf der [Leistung](#) ins Leere.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 30. Juli 2008 - [10 AZR 606/07](#) -

(Quelle: PM BAG)