

Einblicke und Impulse für eine erfolgreiche HR-Arbeit

PERSONAL IM FOKUS



Investieren Sie in Ihre Führungskräfte

Wie Sie mit gut durchdachten Strukturen und etwas Kreativität Ihre Führungskräfte zu unverwechselbaren Persönlichkeiten entwickeln ▶14

TAG FÜR TAG IM GLEICHGEWICHT



Der globale Wettbewerbsdruck hinterlässt bei Unternehmen und Mitarbeitern seine Spuren. Halten Sie diese 10

Gebote der Work-Life-Balance ein, belastet Sie die moderne Arbeitswelt nicht ▶28

ALTERSGERECHTE ARBEITSGESTALTUNG



Der demografische Wandel drängt Unternehmen immer stärker zum Umdenken. Setzen Sie jedoch frühzeitig

auf altersgemischte Teams, gehören Sie am Ende zu den Gewinnern ▶36

PROBLEMZONE MOBBING



Jeder 9. Arbeitnehmer wurde bereits schon einmal gemobbt. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter und steuern

Sie mit Betriebs- oder Dienstvereinbarungen dagegen an ▶46

Stolperstein Freiwilligkeitsvorbehalt

Über die Höhe von erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen wie Gewinnbeteiligungen, Erfolgsprämien, Bonuszahlungen oder Tantiemen entscheiden Sie in der Regel immer wieder neu – meist am Ende eines Jahres. Haben Sie jedoch Ihren Mitarbeitern einmal eine verbindliche Zusage gegeben, können Sie sich in der Regel nur schwer davon wieder lösen. Leider zeigt die Praxis des öfteren, dass Arbeitgeber nicht nur bei der Begründung von Vergütungszusagen, sondern auch bei deren Umsetzung zu nachlässig sind.

Liefen Sie Ihren Mitarbeitern keine Begründung für Zahlungsansprüche

Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zeigt, dass die Koppelung von Tantiemenzahlungen an Dividendenausschüttungen durchaus zulässig sein kann (Urteil vom 18.1.2012, Az. 10 AZR 670/10). Damit hat das BAG eine Form der

Entgeltflexibilisierung anerkannt.

In der Finanzbranche beispielsweise ist es üblich, zum Festgehalt Tantiemen auszuzahlen. Die können nach dieser Entscheidung allerdings an die Dividendenausschüttungen an die Aktionäre gekoppelt sein. Im Krisenjahr 2008 schüttete ein Unternehmen erstmals weder Dividende aus, noch zahlte es Tantieme. Ein Mitarbeiter klagte dagegen und verlor in allen Instanzen. Der Grund: Obwohl in den jährlichen Bonusbriefen nicht auf die Zahlungsmodalitäten hingewiesen wurde, lag keine betriebliche Übung vor. Denn das Unternehmen koppelte die Tantieme stets an die Dividendenausschüttungen.

Allerdings steht dieses aktuelle Urteil in einem gewissen Spannungs-

verhältnis zu einer anderen BAG-Entscheidung (Urteil vom 10.12.2008, Az. 10 AZR 1/08). In diesem Fall legten die Richter strengere und formellere Maßstäbe an. Für sie lag ein Widerspruch vor, da ein Arbeitgeber in einem von ihm vorformulierten Anstellungsvertrag einem Mitarbeiter zusagte, jährlich ein Weihnachtsgeld in einer bestimmten Höhe zu zahlen. Während in einer anderen Vertragsklausel jedoch ein Freiwilligkeitsvorbehalt angeführt wurde. Für die Richter des Bundesarbeitsgerichts ein Widerspruch, der Freiwilligkeitsvorbehalt daher nach § 307 Abs. 1 i. V. m. § 305c Abs. 2 BGB unwirksam.

Was lernen wir daraus für die Praxis?

Möchten Sie Sonderzahlungen gewähren, sich aber nicht für die Zukunft verpflichten, sollten Sie den Freiwilligkeitsvorbehalt sorgfältig formulieren. Allein die Formulierung „freiwillig“ reicht nicht aus, denn sie besagt lediglich, dass Sie nicht durch ein Gesetz oder einen Tarifvertrag zur Zahlung verpflichtet sind. Daher sollten Sie auch den Hinweis aufnehmen, dass „auch in Zukunft kein Rechtsanspruch besteht“. Außerdem sollten Sie in der Vertragsklausel keine Sonderzuwendungen im Einzelnen benennen und der Höhe nach festlegen; schreiben Sie einfach: „Sonderzuwendungen werden freiwillig gewährt, auch bei mehrmaliger wiederholter Zahlung entsteht kein Rechtsanspruch für die Zukunft.“

Vermeiden Sie dabei auch unbedingt die Formulierung „widerruflich“, denn sie steht im Widerspruch zu „freiwillig“. Eine Klausel, die beide Begriffe beinhaltet, ist unklar und deshalb unwirksam. Und auf Nummer sicher gehen Sie, wenn Sie nur einen Freiwilligkeitsvorbehalt für alle eventuellen Sonderzahlungen aufnehmen. Die Regeln sollten Sie in im Arbeitsvertrag, einem Anhang zum Arbeitsvertrag oder in einem separaten Schreiben regeln. ▀



Ulf Weigelt ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Berliner Kanzlei Weigelt & Ziegler
www.weigelt-ziegler.de