

# PA – Praxiswissen Arbeitsrecht

Liebe Leserinnen und Leser, willkommen zur ersten Ausgabe der PA im neuen Jahr.

Zunächst bitte ich, die Verzögerung bei der Veröffentlichung der PA 01/2011 zu entschuldigen, die beruflichen Veränderungen geschuldet war. Ich hoffe, dass das Jahr 2011 für Sie so erfolgreich gestartet ist, dass Sie noch gar nicht bemerkt haben, dass Ihnen die neusten arbeitsrechtlichen Informationen noch nicht zugänglich gemacht wurden.

Weil jetzt noch die Zeit ist, um nicht gezahlte Weihnachtsg Gratifikationen innerhalb vertraglicher Ausschlussfristen geltend zu machen und das BAG einen solchen Fall pünktlich kurz vor Weihnachten entschieden hat, habe ich dieses Urteil nachfolgend behandelt und mit einem Tipp für die künftige Arbeitsvertragsgestaltung versehen. Eine weitere Entscheidung des BAG aus Dezember 2010 hat weitreichende Konsequenzen für die Zeitarbeitsbranche und wird dort möglicherweise zu erheblichen wirtschaftlichen Belastungen führen.

Ich wünsche Ihnen – wenn auch leicht verspätet – ein frohes neues Jahr,

Ihr Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

## Widerruflichkeit einer freiwilligen Weihnachtsg Gratifikation

BAG, Urteil vom 08.12.2010 (10 AZR 671/09) = NZA 24/2010 vom 23.12.2010, NZA aktuell Seite VIII

Bereits im Urteil vom 30.07.2008 (10 AZR 606/07) hat das BAG dargelegt, dass ein Freiwilligkeitsvorbehalt zwar grundsätzlich wirksam eine betriebliche Übung ausschließen kann, jedoch dann widersprüchlich ist und die arbeitsvertragliche Klausel somit unwirksam sein kann, wenn die Leistung sowohl einem Freiwilligkeits- als auch einem Widerrufsvorbehalt unterliegt.

Diese Ansicht hat das BAG nun nochmals bekräftigt. In einer Arbeitsvertragsklausel war folgendes vereinbart:

*"Soweit der Arbeitgeber gesetzlich oder durch Tarifvertrag nicht vorgeschriebene Leistungen, wie Prämien, Zulagen, Urlaubsgeld, Gratifikationen, Weihnachtsg Gratifikationen gewährt, erfolgen sie freiwillig und ohne jede rechtliche Verpflichtung. Sie sind daher jederzeit ohne Wahrung einer besonderen Frist widerrufbar."*

Das BAG bescheinigt dieser Formulierung, dass sie unklar und nicht eindeutig ist. Die Klausel könne auch so verstanden werden, dass der Arbeitgeber sich aus freien Stücken zur Erbringung der Leistung verpflichten

wollte, weil der vorbehaltene Widerruf voraussetzt, dass überhaupt ein Anspruch entstanden war.

Nachdem der Kläger in den Jahren 2002 bis 2007 jeweils Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes erhalten hatte, war eine betriebliche Übung eingetreten, so dass der Anspruch auch im Jahr 2008 bestand, da ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt die betriebliche Übung nicht ausgeschlossen hatte.

Der Arbeitgeber, der eine Gratifikation wegen der Wirtschaftskrise nicht leisten wollte, musste daher zahlen.

**HINWEIS:** Einen Widerrufsvorbehalt sollte man dort außen vor lassen, wo die unerwünschte Rechtsfolge mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verhindert werden kann. Ist der Anspruch erst entstanden, ist eine freie Widerruflichkeit nach ständiger Rechtsprechung des BAG nicht mehr möglich, sondern es müssen sachlich nachvollziehbare Widerrufsgründe vorhanden sein. Dabei reicht es nicht, diese beim Widerruf anzugeben, sondern die Gründe müssen bereits in dem Arbeitsvertrag umrissen sein, damit der Arbeitnehmer weiß, unter welchen Voraussetzungen er keinen Anspruch mehr auf die Leistung hat. Entsteht ein Anspruch gar nicht erst, ist dies wesentlich unproblematischer. Dann darf z. B. eine Weihnachtsgeldzahlung aber auch gar nicht erst in dem Arbeitsvertrag festgeschrieben werden, denn sonst wäre ein Freiwilligkeitsvorbehalt auch schon widersprüchlich. Im oben beschriebenen Fall hätte es daher ausgereicht, einfach den zweiten Satz wegzulassen. Weniger ist in Arbeitsverträgen ganz oft mehr!

## Tarifgemeinschaft CGZP ist nicht tariffähig > Bezahlung rückwirkend nach Equal-Pay-Grundsatz!

BAG, Beschluss vom 14.12.2010 (1 ABR 19/10) = NZA 24/2010 vom 23.12.2010, NZA aktuell Seite VIII  
Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 07.12.2009 (23 TaBV 1016/09)

Die wohl wichtigste Folge dieser Entscheidung ist, dass die von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge nichtig sind und folglich Arbeitnehmer rückwirkend im Rahmen der Verjährungsfrist (zum Ablauf des 31. Dezember 2010 sind die im Jahr 2007 entstandenen Ansprüche verjährt) Ansprüche auf gleiches Gehalt geltend machen können, wie es die Beschäftigten in den Entleiherbetrieben verdienen. Hier ein Auszug aus der Pressemitteilung Nr. 93/10 des BAG:

*"Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ist keine Spitzenorganisation, die in eigenem Namen Tarifverträge abschließen kann. Sie erfüllt die hierfür erforderlichen tarifrechtlichen Voraussetzungen nicht.*

*Tarifverträge können auf Arbeitnehmerseite nur von einer tariffähigen Gewerkschaft oder einem Zusammenschluss solcher Gewerkschaften (Spitzenorganisation) abgeschlossen werden.*

...

*Das gemeinsam von ver.di und dem Land Berlin eingeleitete Beschlussverfahren betrifft die Feststellung der Tariffähigkeit der im Dezember 2002 gegründeten CGZP. Deren alleinige satzungsmäßige Aufgabe ist der Abschluss von Tarifverträgen mit Arbeitgebern, die gewerksmäßige Arbeitnehmerüberlassung betreiben wollen. Für diesen Bereich sind Tarifverträge auch für Nichtgewerkschaftsmitglieder von Bedeutung. Nach § 9 Nr. 2 AÜG haben Leiharbeiter während der Zeit ihrer Überlassung an einen Entleiher Anspruch auf die dort geltenden wesentlichen Arbeitsbe-*

*dingungen. Von diesem Gleichbehandlungsgebot kann zu Lasten der Leiharbeiter nur durch einen Tarifvertrag oder aufgrund vertraglicher Bezugnahme auf einen Tarifvertrag abgewichen werden.*

*Die Vorinstanzen haben festgestellt, dass die CGZP nicht tariffähig ist. Die dagegen gerichteten Rechtsbeschwerden hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts zurückgewiesen. ..."*

Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche haben gemäß § 13 AÜG übrigens Anspruch auf Auskunft über die Arbeitsbedingungen und die Höhe der Entgelte im Entleiherbetrieb, in dem sie eingesetzt werden.

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
SSP Schiessl Rechtsanwälte  
Leibnizstrasse 53  
10629 Berlin-Charlottenburg  
[www.praxiswissen-arbeitsrecht.de](http://www.praxiswissen-arbeitsrecht.de)  
[info@praxiswissen-arbeitsrecht.de](mailto:info@praxiswissen-arbeitsrecht.de)