



XING XPERT Gruppe Arbeitsrecht Newsletter 2015-01

Thema: "Boni und Sonderzahlungen – Fallstricke vermeiden"

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unserem Newsletter bleiben Sie auf dem Laufenden über aktuelle Themen rund um das Arbeitsrecht.

Ich wünsche eine ebenso unterhaltsame wie informative Lektüre.

Boni und Sonderzahlungen - Fallstricke vermeiden

Einleitung

Neben dem vertraglich vereinbarten Grundgehalt erhalten viele Beschäftigte zusätzliche Lohnbestandteile oder sonstige finanzielle Zusatzleistungen durch Ihre Arbeitgeber.

Boni und Sonderzahlungen, teilweise auch Gratifikationen genannt, spielen gerade jetzt am Ende des Jahres wieder eine Rolle, da viele Arbeitgeber vor der Entscheidung stehen, ob sie im nächsten Jahr wieder eine freiwillige Zahlung an ihre Mitarbeiter leisten oder nicht.

Voraussetzung hierfür ist bereits, dass die Freiwilligkeit nach wie vor gegeben ist und der Arbeitgeber sich nicht vertraglich oder konkludent durch schlüssiges Verhalten

(Stichwort *Betriebliche Übung*) bereits an die Zahlung gebunden hat. Diese Bindung geschieht oft unfreiwillig.

Im vorliegenden Newsletter möchte ich Ihnen die verschiedenen Arten von Boni und Sonderzahlungen kurz vorstellen und im Anschluss erläutern wie die Freiwilligkeit oder Widerruflichkeit gewahrt werden können und welche Fallstricke bestehen, die den Arbeitnehmern einen nicht mehr vom Arbeitgeber einseitig zu beseitigen Anspruch auf die Sonderzahlungen bescheren.

Formen von Boni und Sonderzahlungen

Unter einer Bonuszahlung versteht man meist einen einmaligen, in aller Regel leistungs- oder gewinnabhängigen Zuschlag auf das reguläre Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmer. Die Leistungs- oder Gewinnbezogenheit unterscheidet die Bonuszahlung von der Gratifikation, die meist ohne Leistungsbezug gewährt wird.

Bekannt geworden sind die Bonuszahlungen vor allem durch die Presseberichte über Sonderzahlungen an Manager großer Börsenunternehmen. Aber auch im kleineren Rahmen spielen Bonusvereinbarungen eine Rolle um einen Anreiz für erfolgreiche und motivierte Arbeit zu bieten.

Neben dem Begriff der Bonuszahlung werden häufig auch die Begriffe Tantiemen oder Prämie verwendet.

„Klassische“ Bonusvereinbarung

Bonusvereinbarungen gewähren dem Arbeitnehmer in aller Regel einen variablen zusätzlichen Vergütungsanspruch, der neben dem Grundgehalt gezahlt wird und dessen Höhe sich nach dem erreichten, vorher festgelegten Ergebnis richtet.

Wie sich aus der Natur der Sache ergibt, bedürfen Bonusvereinbarungen einer klaren Regelung, in der festgelegt wird, an welche Ziele welche Zahlung geknüpft ist. Da Bonuszahlungen oftmals einen festen Bestandteil des Lohn darstellen, ist dieser Anspruch des Arbeitnehmers auch nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber zu beseitigen.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits im Jahre 2007 (Az. 10 AZR 825/06) entschieden, dass in diesem Fall auch ein Freiwilligkeitsvorbehalt in der Bonusregelung den Anspruch des Arbeitnehmers auf die Bonuszahlung nicht mehr beseitigen könne. Auch die im streitgegenständlichen Arbeitsvertrag ebenfalls enthaltene Stichtagsklausel, die den Anspruch entfallen lassen sollte, wenn der Arbeitnehmer auf eigene Veranlassung vor Jahresende aus dem Unternehmen ausscheidet, hielten die Richter für unwirksam.

Beide Regelungen hielten die Erfurter Richter für widersprüchlich und nicht klar verständlich, im Sinne von § 307 Abs. 1 S.2 BGB und sahen darin einen Verstoß gegen das Transparenzgebot.

§ 307-BGB-Inhaltskontrolle

(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

Es zeigt sich, dass gerade bei vertraglich zugesagten Bonuszahlungen größte Sorgfalt bei der Formulierung erforderlich ist, da diese meist einen festen Gehaltsbestandteil und somit einen Teil der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht darstellt.

Zielvorgabe

Ähnlich verhält es sich mit der Zielvorgabe. Unter einer Zielvorgabe versteht man eine vertragliche Nebenabrede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die festlegt, dass bestimmte erwünschte Ziele innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraums (in der Regel innerhalb des Kalenderjahres) erreicht werden sollen. An die Erreichung des Ziels wird dann in aller Regel eine zusätzliche Vergütung in Form der Leistungsprämie geknüpft. Mit der Erreichung des Ziels entsteht dann automatisch der Anspruch des Arbeitnehmers auf die vereinbarte Prämie.

Fehlt es an einer solchen Vergütungsvereinbarung und werden vom Arbeitgeber lediglich die Ziele aufgezeigt, so spricht man nicht von einer Zielvereinbarung sondern von einer Zielvorgabe, mit welcher der Arbeitgeber lediglich sein ihm zustehendes Direktionsrecht ausübt.

Die Ziele können hierbei qualitativer oder quantitativer Art sein. Mit der Zielvereinbarung werden ebenso wie mit der Bonusregelung Leistungsanreize für den Arbeitnehmer gesetzt. Auch hier ist es wichtig, dass die Vereinbarung der Zielvorgabe äußerst sorgfältig erfolgt. Insbesondere sollten die festgelegten Ziele klar definiert und objektiv nachprüfbar sein. Da es sich bei den Regelungen zu Zielvorgaben in aller Regel auch um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) handelt, die der Arbeitgeber als Verwender stellt, besteht auch hier ein Schutz des Arbeitnehmers vor überraschenden, mehrdeutigen oder widersprüchlichen Klauseln. Unklarheiten gehen dann zu Lasten des Verwenders.

Auch Zielvereinbarungen stellen in aller Regel einen festen Lohnbestandteil des Arbeitnehmers dar und können daher auch nicht einseitig widerrufen werden. Auch Freiwilligkeitsvorbehalte sind nach Ansicht des BAG unwirksam. Grund hierfür ist, dass die Richter einen Widerspruch darin sehen, dem Arbeitnehmer einerseits einen Anspruch bei Erreichung eines bestimmten Ziels zuzusagen, diese Zusage aber zugleich unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen (BAG, Urteil vom 24.10.2007, Az. 10 AZR 825/06).

Etwas anders verhält es sich mit den meisten anderen Sonderzahlungen, die gerade keinen festen Bestandteil des Arbeitsentgelts darstellen. Diese sollen auch den Schwerpunkt des vorliegenden Themenbriefs bilden, da hier die Gefahr von Fehlern noch weitaus größer ist.

Zusammengefasst werden diese Sonderzahlungen unter dem Begriff der Gratifikationen.

Gratifikationen

Typische Gratifikationen sind das Weihnachtsgeld, das Urlaubsgeld, Sonderzahlungen bei Erreichung einer bestimmten Betriebszugehörigkeit als Dank für die Betriebstreue oder auch ein Sonderbonus, mit der der Arbeitgeber seine Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg eines gelungenen Geschäftsjahres teilhaben lassen möchte.

Weihnachtsgeld

Das Weihnachtsgeld ist eine einmalige Zuwendung des Arbeitgebers aus Anlass des Weihnachtsfestes, welches oftmals auch als 13. Monatsgehalt bezeichnet wird und dem Arbeitnehmer meist mit dem Novemberlohn ausgezahlt wird.

Beim Weihnachtsgeld handelt es sich zwar auch um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne, dennoch wird das Weihnachtsgeld im Gegensatz zu den oben genannten Bonuszahlungen und Zielvorgaben nicht als fester Lohnbestandteil des Arbeitnehmers angesehen.

Urlaubsgeld

Das Urlaubsgeld sollte nicht mit dem Urlaubsentgelt verwechselt werden. Das Urlaubsentgelt stellt eine gesetzlich festgeschriebene Vergütung für die Zeit des Urlaubs des Arbeitnehmers dar, d.h. der Arbeitnehmer erhält während der Dauer seines Urlaubs die vereinbarte Vergütung weitergezahlt, vgl. § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BurlG). Das Urlaubsentgelt stellt einen gesetzlichen Ausnahmefall des Grundsatzes „Ohne Arbeit kein Lohn“ dar, ebenso wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Beim Urlaubsgeld hingegen handelt es sich um eine darüber hinausgehende und gesetzlich nicht vorgeschriebene Sonderzahlung des Arbeitgebers, die zusätzlich zum Urlaubsentgelt an den Arbeitnehmer gezahlt wird. Das Motiv hierfür ist der erhöhte Bedarf, den der Arbeitnehmer bei Urlaubsreisen für gewöhnlich hat.

Prämie für Betriebstreue

Bei der Prämie für Betriebstreue handelt es sich, wie der Name schon sagt, um eine Sonderzahlung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, mit der eine gewisse Dauer der Betriebszugehörigkeit besonders honoriert wird. Dies kann in einer einmaligen Geldzuwendung bestehen oder auch, wie in manchen Unternehmen z.B. in der feierlichen Überreichung einer goldenen Uhr.

Rechtliche Grundlagen

Die Ansprüche auf Bonuszahlungen und Zielvereinbarungen ergeben sich, wie bereits erwähnt, in aller Regel aus einer vertraglichen Vereinbarung und werden meist individuell im Arbeitsvertrag vereinbart.

Gratifikationen haben im Gegensatz dazu meist einen kollektiven Charakter, d.h. sie werden an alle Mitarbeiter gezahlt, manchmal mit Ausnahme der leitenden Angestellten.

Vertragliche Grundlage

Auch der Anspruch auf Gratifikationen kann auf einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag beruhen. Ohne ausdrückliche Vereinbarung ergibt sich erst einmal kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, dass verschiedene Gratifikationen tarifvertraglich geregelt und zugesagt sind. Dies erfolgt in aller Regel unbeding, so dass die Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Tarifvertrags einen Anspruch auf Zahlung der tarifvertraglich zugesagten Gratifikation haben.

Ebenso ist es möglich, Zusagen über die Gewährung von Gratifikationen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zur Regelung betrieblicher Angelegenheiten. Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend, so dass auch hierdurch ein Anspruch des Arbeitnehmers begründet wird, § 77 Abs. 4 BetrVG.

Gesetz

Für Bonus- und Sonderzahlungen gibt es keine gesetzliche Grundlage, die den Arbeitgeber verpflichten könnte.

Arbeitsrechtliche Grundsätze

Ein Anspruch auf die Gratifikationsleistung kann sich aber auch ohne ausdrückliche Vereinbarung oder Zusage ergeben. Ein solcher Anspruch entsteht, wenn der Arbeitgeber über einen gewissen Zeitraum Gratifikationen gewährt und der Arbeitnehmer hieraus den berechtigten Schluss zieht, dass ihm der Anspruch auf Dauer zusteht.

Ein solches Vertrauen wird bei Gratifikationen wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld in der Regel angenommen, wenn der Arbeitgeber in drei aufeinanderfolgenden Jahren vorbehaltlos jeweils gleichartige Zahlungen an die Arbeitnehmer leistet. Man spricht dann von Betrieblicher Übung (BÜ).

Entscheidend für die Entstehung der Betrieblichen Übung ist jedoch die Gleichartigkeit der Leistung. Zahlt der Arbeitgeber zwar in drei aufeinanderfolgenden Jahren ein Weihnachtsgeld an die Belegschaft, aber jedes Jahr in anderer Höhe oder erklärt er jedes Mal, dass kein Rechtsanspruch auf die Zahlung für die Zukunft besteht, so kann er das Entstehen der Betrieblichen Übung verhindern.

Darüber hinaus kann sich ein Anspruch auf die Zahlung einer Gratifikation auch aus dem Allgemeinen Gleichheitsgrundsatz ergeben. Dies ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitgeber an alle Mitarbeiter im November Weihnachtsgeld auszahlt, an einen Arbeitnehmer jedoch nicht. Gibt es für diese Ungleichbehandlung keinen tragenden sachlichen Grund, so hat auch dieser Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes. Der Allgemeine arbeitsrechtliche Gleichheitsgrundsatz verbietet eine sachlich nicht begründete oder willkürliche Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer.

Wichtig!

Ist eine Betriebliche Übung erst einmal entstanden, so kann der Arbeitgeber diese nicht mehr einseitig beseitigen. Bis zu einer wichtigen Entscheidung des BAG im Jahre 2009 konnte der Arbeitgeber eine Betriebliche Übung noch durch die sogenannte Gegen-Betriebliche-Übung wieder abschaffen. Dies war möglich, wenn der Arbeitgeber die Zahlung der vorher über mehrere Jahre gewährten Gratifikation über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren nicht mehr zahlte und die Arbeitnehmer dies hinnahmen. Dann war nach 3 aufeinanderfolgenden Jahren der Anspruch aus der Betrieblichen Übung wieder beseitigt.

Der Rechtsfigur der Gegen-BÜ hat das BAG mit Urteil vom 18.03.2009, Az. 10 AZR 281/08 eine klare Absage erteilt und seine langjährige Rechtsprechung hierzu aufgegeben. Nach der Schuldrechtsreform sah das BAG in der Gegen-BÜ nunmehr eine unangemessene Benachteiligung und einen Verstoß gegen die AGB-Regelungen

In den Leitsätzen führte das BAG aus:

„Hat ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer jahrelang vorbehaltlos Weihnachtsgeld gezahlt, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung nicht dadurch aufgehoben, dass der Arbeitgeber später bei der Leistung des Weihnachtsgelds erklärt, die Zahlung des Weihnachtsgelds sei eine freiwillige Leistung und begründe keinen Rechtsanspruch, und der Arbeitnehmer der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren hinweg nicht widerspricht.

Erklärt ein Arbeitgeber unmissverständlich, dass die bisherige betriebliche Übung einer vorbehaltlosen Weihnachtsgeldzahlung beendet werden und durch eine Leistung ersetzt werden soll, auf die in Zukunft kein Rechtsanspruch mehr besteht, kann nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 01.01.2002 nach S 308 Nr. 5 BGB eine dreimalige widerspruchslöse Entgegennahme der Zahlung durch den

Arbeitnehmer nicht mehr den Verlust des Anspruchs auf das Weihnachtsgeld bewirken (Aufgabe der Rechtsprechung zur gegenläufigen betrieblichen Übung, vgl. BAG 4. Mai 1999 - 10 AZR 290/98 -; 26. März 1997 - 10 AZR 612/96 ...)“

Somit ist es für Arbeitgeber nach dieser Entscheidung nahezu unmöglich, einen einmal durch betriebliche Übung entstandenen Anspruch wieder zu beseitigen. Eine Möglichkeit wäre eine Vertragsänderung, die aber die Mitwirkung des Arbeitnehmers voraussetzt.

Rechtsprechung und Konsequenzen

Vor allem nach dem Ende der Gegen-BÜ haben viele Arbeitgeber in ihre Arbeitsverträge Klauseln aufgenommen um die Entstehung der Betrieblichen Übung von vorneherein zu verhindern. In aller Regel geschah dies durch ausdrückliche erklärte Freiwilligkeitsvorbehalte, Widerrufsvorbehalten oder einer Kombination aus beidem.

Eine lange Zeit sehr gebräuchliche Formulierung die auch heute noch in manchem Arbeitsvertrag zu finden ist lautet:

„Soweit der Arbeitgeber Leistungen wie Prämien, Zulagen, Urlaubsgeld, Gratifikationen, Weihnachtsgatifikationen gewährt, erfolgen diese freiwillig und ohne jeden Rechtsanspruch. Sie sind daher jederzeit widerrufbar.“

Oder alternativ.

„Die Zahlung des Weihnachtsgeldes ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und jederzeit widerrufbar“

Auch diese Klauseln erklärte das BAG im Jahre 2010, Az. 10 AZR 671/09, für unwirksam. In der Verknüpfung einer Freiwilligkeitsklausel mit einem Widerrufsvorbehalt sahen die Erfurter Richter eine Widersprüchlichkeit, die den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Das BAG führte hierzu in seiner Entscheidung aus:

„Bei einer Verknüpfung von Freiwilligkeitsvorbehalt und Widerrufsvorbehalt in einem Arbeitsvertrag wird für den Arbeitnehmer nicht hinreichend deutlich, dass trotz mehrfacher, ohne weitere Vorbehalte erfolgender Sonderzahlungen

ein Rechtsbindungswille des Arbeitgebers für die Zukunft ausgeschlossen bleiben soll.

Der Arbeitgeber hat eine freiwillige Leistung unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt. Bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt entsteht aber schon gar kein Anspruch auf die Leistung, bei einem Widerrufsvorbehalt hingegen hat der Arbeitnehmer einen Anspruch, der Arbeitgeber behält sich aber vor, die versprochene Leistung einseitig zu

Ob in einer solchen Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt regelmäßig ein zur Unwirksamkeit der gesamten Klausel führender Verstoß gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB liegt, kann dahingestellt bleiben. Jedenfalls führt die Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt dazu, dass für einen um Verständnis bemühten Vertragspartner nicht deutlich wird, dass auch bei mehrfachen, ohne weitere Vorbehalte erfolgten Zahlungen des Weihnachtsgeldes ein Rechtsbindungswille für die Zukunft weiterhin ausgeschlossen bleiben soll.“

Aber auch die Vereinbarung reiner Widerrufsvorbehalte oder Freiwilligkeitserklärungen wird inzwischen vom BAG sehr genau geprüft. Einige Formulierungen wurden vom BAG ebenfalls für unwirksam erklärt.

So hat das BAG bereits im Jahre 2005 (Az. 5 AZR 364/04) entschieden, dass ein Widerrufsvorbehalt ohne die Angabe von Sachgründen für den Widerruf eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers gem. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB darstelle. Grund ist, dass der Arbeitnehmer im Unklaren gelassen wird, unter welchen Bedingungen oder Voraussetzungen er mit der Entziehung der Leistung rechnen muss.

Aber auch reine Freiwilligkeitsvorbehalte sind nach neuerer Rechtsprechung des BAG nicht immer wirksam und geeignet, die Entstehung der Betrieblichen Übung zu verhindern.

Seit einer Entscheidung des BAG im Jahre 2011 (Az. 10 AZR 526/10) muss auch ein reiner Freiwilligkeitsvorbehalt exakt und konkret formuliert werden. Auch hier gab das BAG eine langjährige Rechtsprechung auf.

Die streitgegenständliche Formulierung lautete:

„Sonstige, in diesem Vertrag nicht vereinbarte Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer sind freiwillig und jederzeit widerruflich. Auch wenn der

Arbeitgeber sie mehrmals und regelmäßig erbringen sollte, erwirbt der Arbeitnehmer dadurch keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.“

Bezugnehmend auf die oben zitierte Entscheidung zur Kombination von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt erteilte das BAG der Formulierung eine Absage. Aber das BAG äußerte sich auch dazu, ob der reine Freiwilligkeitsvorbehalt für sich alleine Bestand haben könnte und verneinte dies im vorliegenden Fall.

Leitsatz der Entscheidung war:

„Ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, benachteiligt den Arbeitnehmer regelmäßig unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB und ist deshalb unwirksam.“

Der Ausschluss sämtlicher zukünftiger Ansprüche, unabhängig von ihrer Art und ihres Entstehungsgrundes empfanden die Richter am BAG als unangemessene Benachteiligung. Darüber hinaus sahen sie in dem pauschalen Ausschluss aller zukünftigen Ansprüche einen Verstoß gegen den Vorrang der Individualabrede, gem. § 305b BGB

Praxistipp:

Um die Entstehung der Betrieblichen Übung auszuschließen muss die entsprechende Klausel klar und verständlich sein. Als Arbeitgeber sollte man daher entweder die mehrfache Zahlung von einer Gratifikation nur unter den Freiwilligkeitsvorbehalt stellen und erklärt bei Auszahlung, dass hiermit kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet werden soll **oder** man stellt die Gewährung der Sonderzahlung unter den Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs unter Angabe der entsprechenden Gründe (z.B. bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage o.ä.).

Die Entscheidungen des BAG haben nicht bei Arbeitgebern sondern auch bei zahlreichen Juristen Kopfzerbrechen bereitet, wie nunmehr rechtssicher Formulierungen gewählt werden sollten. Aufgrund der sehr dynamischen Rechtsprechung sollte hier im Zweifel fachlicher Rat eingeholt werden.

Weitere Fallstricke

Neben den oben genannten bedeutendsten Änderungen der Rechtsprechung und dadurch erstandenen Fallstricken gibt es noch ein paar Stolpersteine, auf die ich im Hinblick auf Gratifikations- und Bonusregelungen hinweisen möchte.

Stichtagsklauseln und Rückzahlungsklauseln

Viele Arbeitgeber nutzen in ihren Arbeitsverträgen für Sonderzahlungen sogenannte Stichtagsklauseln. Stichtagsklauseln machen die Gewährung der Sonderzuwendung davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt noch besteht oder sogar noch ungekündigt ist.

Rückzahlungsklauseln sehen sogar vor, dass die gewährte Sonderzuwendung (anteilig) zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Zeit nach Auszahlung aus vom Arbeitnehmer zu vertretenen Gründen endet.

Sinn und Zweck dieser Klauseln ist vorwiegend, die Arbeitnehmer ans Unternehmen zu binden. Ob diesbezügliche Klauseln wirksam sind, hängt vorwiegend vom Charakter der Sonderzahlung ab, denn auch diese Regelungen unterliegen der AGB-Kontrolle:

Bei Bonuszahlungen, Tantiemen und Prämien die leistungsbezogen sind und somit einen Teil der Vergütung darstellen, ist die Vereinbarung einer Stichtags- oder Rückzahlungsklausel grundsätzlich unwirksam. In der Verpflichtung des Arbeitnehmers, Zahlungen für erbrachte Leistungen zurückzuzahlen, weil er das Unternehmen verlässt, liegt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers sowie ein rechtswidriger Eingriff in seine Berufsfreiheit aus Art. 12 GG.

Soweit eine Bonuszahlung allerdings (ausschließlich) an das Geschäftsergebnis im Jahresabschluss geknüpft ist, so darf die Bonuszahlung entsprechend gekürzt oder sogar unter Umständen ganz versagt werden, wenn der Arbeitnehmer z.B. bereits zur Mitte des entsprechenden Geschäftsjahres ausscheidet.

Zulässig sind solche Klauseln bei Zahlungen, die nicht leistungsbezogen sind, sondern vorwiegend die Betriebstreue honorieren sollen. Hier liegt in der Honorierung der Betriebstreue der Vergangenheit und der Erwartung an die Betriebstreue in der Zukunft ein sachlicher Grund, der es erlaubt, die Gewährung der Gratifikation vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen.

Problematisch sind Sonderzuwendungen mit Mischcharakter, die sowohl erbrachte Leistungen belohnen sollen als auch die Betriebstreue des Arbeitnehmers

honorieren. In diesen Fällen war bis vor kurzem die Vereinbarung von Stichtagsregelungen von der Rechtsprechung noch als zulässig angesehen worden.

Mit Urteil vom 18.01.2012, Az. 10 AZR 612/10 gab das BAG seine diesbezügliche Rechtsprechung ausdrücklich auf und erachtete Stichtagsklauseln auch bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter als unwirksam.

Leitsatz

„Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums der Sonderzahlung abhängig gemacht werden“

Das BAG führte dazu weiter aus:

„Die Stichtagsklausel steht im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB, indem sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entzieht. Sie verkürzt außerdem in nicht zu rechtfertigender Weise die nach Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers, weil sie die Ausübung seines Kündigungsrechts unzulässig erschwert.“

Somit ist bei der Vereinbarung von Stichtags- und Rückzahlungsklauseln in Zukunft Vorsicht geboten. Ist mit der betreffenden Sonderzuwendung auch eine Honorierung für erbrachte Leistungen verbunden, so ist die Vereinbarung einer solchen Stichtagsklausel nicht mehr rechtswirksam möglich.

Einzigster Ausnahmefall ist, wenn die Zahlung Sonderzuwendung ausschließlich an die Betriebstreue des Arbeitnehmers in der Vergangenheit und auch der Zukunft anknüpft.

Weiter ist dabei noch zu beachten, dass die vereinbarten Bindungsfristen nicht unangemessen lang sein dürfen. Das BAG hatte in einer älteren Entscheidung einmal ausgeführt, dass bei Sonderzahlungen bis zur Höhe von einem Bruttomonatsentgelt eine Bindungsfrist von maximal drei Monaten zulässig sein soll. Dabei soll auf das Ausscheiden und nicht auf den Zeitpunkt der Kündigung abgestellt werden. Beginn der Frist ist der Auszahlungszeitpunkt.

Zusatzinformation: Mobile APP „AR RA Jünger“

Jetzt gibt es alle Themen zum Arbeitsrecht bei "AR RA Jünger" als offizielle App für das Smartphone. So erhalten Sie alle Neuigkeiten, Fotos, Veranstaltungen und Termine. Die AR RA Jünger-App sorgt immer für den direkten Draht.

Erhältlich in den App Stores von Apple, Google, Microsoft und BlackBerry.

Hinweis

Unser Newsletter beruht auf einer sorgfältigen Recherche der Rechtslage. Deren allgemeine Darstellung kann die Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles jedoch nicht berücksichtigen. Der Newsletter dient nur der Information und ist keine vertragliche Beratungsleistung. Er kann deshalb eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen.

*Weitere interessante Newsletter mit aktuellen arbeitsrechtlichen Themen finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link:
<http://www.kanzleijuenger.de/medien/newsletter/>*

Beste Grüße

Jean-Martin Jünger

Rechtsanwalt



RA Jean-Martin Jünger
Kanzlei für Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Jean-Martin Jünger
LB Wirtschafts- und Arbeitsrecht Hochschule Heidelberg und DHBW Mannheim
Kanzlei für Arbeitsrecht

Werderstr.40
68165 Mannheim
Phone: +49 (0)621-4196615
Fax: +49 (0)621-4196616
Mobil: +49 (0)178-8535717
E-Mail: ra.juenger@kanzlei-juenger.de
Online: <http://www.KanzleiJuenger.de>
App: AR RA Jünger