

Nach dem Fest der Streit? - Die jüngste Entwicklung der Rechtsprechung zu Stichtagsklauseln bei Weihnachtsgeld und sonstigen Sonderzahlungen

RA Dr. Jens Günther, Rechtsreferendarin Katarzyna Biedrzynska, Gleiss Lutz, München

Mehr als 50% der Beschäftigten in Deutschland erhalten nach einer Umfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung für die Jahre 2010/2011 jährlich eine Sonderzahlung in Form von Weihnachtsgeld (www.boeckler.de/11493_38215.htm). Häufig ist der Anspruch auf Zahlung des Weihnachtsgeldes oder sonstiger Sonderzuwendungen arbeitsvertraglich an die Bedingung gekoppelt, dass sich der Mitarbeiter zu einem bestimmten Zeitpunkt noch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. Diese Gestaltung wurde vom BAG im Grundsatz stets gebilligt. Künftig wird genauer danach unterschieden werden müssen, ob der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung allein bezweckt, Betriebstreue zu honorieren – wie beim „klassischen“ Weihnachtsgeld – oder ob die Sonderzuwendung nicht jedenfalls auch dazu dient, Arbeitsleistung zu belohnen.

Mit Urteil vom 18.01.2012 zu Stichtagsregelungen bei Sonderzahlungen entschied das BAG, dass durch den Arbeitgeber in vorformulierten Arbeitsverträgen verwendete Stichtagsklauseln mit Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums unwirksam sind, wenn sie an Sonderzuwendungen mit Mischcharakter anknüpfen. In einem weiteren Urteil vom 13.11.2013 verschärfte das BAG die Wirksamkeitsanforderungen an solche Klauseln. Demnach sind Stichtagsregelungen bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter auch unwirksam, wenn der Stichtag innerhalb des Bezugszeitraums liegt. Gegenstand dieser Entscheidung war eine Sonderzahlung, die zwar als Weihnachtsgeld titulierte war, nach Einschätzung des BAG aber nicht nur Betriebstreue, sondern auch Arbeitsleistung belohnen sollte.

I. Die unterschiedlichen Arten der Sonderzahlungen

Als Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter werden Zuwendungen bezeichnet, die ausschließlich als Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung gezahlt werden (Hümmerich/Boecken/Düwell/Sievers, NomosKommentar Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2010, § 4a EFZG Rn.17). Das BAG hat entschieden (NZA 2011, 989), dass Bestandteile der Vergütung, die vom Erreichen persönlicher Ziele oder vom Unternehmenserfolg abhängen, keine anlass- oder stichtagsbezogenen Sonderzuwendungen seien, sondern eine unmittelbare Gegenleistung für eine Leistung des Arbeitnehmers darstellen. Der Anspruch auf die Sondervergütung entstehe dabei bereits mit dem Ablauf des Leistungszeitraumes und nicht erst mit dem festgesetzten Stichtag. Eine solche Sonderzuwendung könne nicht an den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag geknüpft werden.

Von einer Sonderzahlung zur Belohnung der Betriebstreue wird gesprochen, wenn der Arbeitgeber die Zuwendung gerade nicht ins vertragliche Synallagma des § 611 I BGB stellt. Die Zahlung erfolgt ausschließlich, um die vergangene oder zukünftige Betriebstreue des Mitarbeiters zu honorieren, nicht aber Arbeitsleistungen oder –erfolge. Typisches Beispiel für eine Sonderzahlung, die ausschließlich der Belohnung der Betriebstreue dient, ist das „klassische“ Weihnachtsgeld. Diese sog. „Treueprämien“ oder „Halteprämien“ können durch Stichtagsklauseln grundsätzlich davon abhängig gemacht werden, dass sich der Mitarbeiter zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet (ErfK/Preis, 14. Aufl. 2014, § 611 BGB Rn. 534e).

Als Sonderzahlungen mit Mischcharakter werden Zuwendungen bezeichnet, die sowohl erbrachte Arbeitsleistung entlohnen als auch vergangene bzw. zukünftige Betriebstreue des Mitarbeiters honorieren sollen (ErfK/Preis, a.a.O.).

II. Die Entwicklung der Rechtsprechung zu Bindungsklauseln bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter

1. Die Ausgangslage

Bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter vertrat das BAG stets die Auffassung, dass es grundsätzlich zulässig sei, diese an Bindungsklauseln zu knüpfen (BAG, NZA 1991, 765). Es nahm stets an, dass sich die Unzulässigkeit der Bindungsklauseln nicht mit dem Hinweis begründen lasse, die Gratifikation sei auch Entgelt und dem Arbeitnehmer dürfe die „verdiente“ Zuwendung nicht aus Gründen genommen werden, die nicht in seiner Beeinflussbarkeit stehen, da nicht der Entgeltcharakter der Gratifikation vordergründig, sondern alle Voraussetzungen gleichwertig seien (BAG, NZA 1991, 765, 767). Die jahrzehntelange Rechtsprechung des BAG wies zwar grundsätzlich darauf hin, dass mit Sonderzahlungen verbundene Bindungsklauseln den Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise in seiner durch Art. 12 I GG geschützten Berufsfreiheit verletzen dürfen. Das BAG ließ jedoch Bestandsklauseln nicht nur bei Sonderzahlungen, die ausschließlich die Betriebstreue honorieren sollen, sondern auch bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter zu. D.h. eine Stichtagsklausel war bereits dann zulässig, wenn die Sonderzahlung sowohl der Entlohnung der erbrachten Arbeitsleistung als auch der Honorierung der Betriebstreue diene (ErfK/Preis, a.a.O., Rn. 534b). Für den Arbeitgeber bedeutete dies, dass er die Zahlung einer Sonderzuwendung regelmäßig an die Erfüllung von Bestandsklauseln anknüpfen konnte. Dies galt zumindest dann, wenn diese nicht ausschließlich der Entlohnung der Arbeitsleistung dienten.

2. Der Wandel der Rechtsprechung

a) Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums: Mit Urteil vom 18.01.2012 (NJW 2012, 1532) entschied das BAG, dass Sonderzahlungen mit Mischcharakter nicht an einen Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums anknüpfen dürfen. Es ging um die Klage eines Wertpapierhändlers. Zwischen 2005 und 2007 erhielt dieser ein jeweils gleichlautendes Schreiben, durch welches sich die Beklagte verpflichtete, eine Erfolgsprämie und eine weitere Prämie zur Anerkennung der Betriebszugehörigkeit an den Kläger auszuzahlen. Die Treueprämie, deren Höhe sich an der Erfolgsprämie orientierte, stellte die Beklagte unter die Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien jeweils am 15. April des dritten Folgejahres ungekündigt fortbestehen muss, somit jeweils am 15.04.2008 bis 2010. Da der Kläger, der die Schreiben gegengezeichnet hatte, durch ordentliche Kündigung vom 28.03.2008 zum 30.06.2008 aus der Beklagten ausschied, verweigerte diese die Auszahlung der Treueprämie.

Das BAG entschied, dass eine Sonderzuwendung mit Mischcharakter, die an eine Stichtagsklausel anknüpft, unwirksam sei, da sie den Arbeitnehmer gem. § 307 I BGB unangemessen benachteilige und zudem einen Verstoß gegen Art. 12 I GG darstelle. Eine Rechtfertigung dieses Verstoßes komme nicht in Betracht, da ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer solchen Bindung nicht ersichtlich sei.

Leistungen des Arbeitgebers, die zwar künftige Betriebstreue honorieren, darüber hinaus jedoch auch an den Unternehmenserfolg anknüpfen, dürften nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden, da dies nach § 307 I 1 BGB eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstelle. Nach § 307 II Nr.1 BGB liegt eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel dann vor, wenn eine Bestimmung mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen werden soll, nicht zu vereinbaren ist. Vorliegend stehe die Stichtagsklausel nach Auffassung des BAG im Widerspruch zu § 611 I BGB. Durch die Erbringung seiner Arbeitsleistung entstehe dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Zahlung der Arbeitsvergütung. Die Vereinbarung der Zahlung zu einem späteren Zeitpunkt führe nach Ansicht des BAG lediglich dazu, dass die Fälligkeit verschoben wird. An der Entstehung des Anspruches soll eine solche Regelung nichts ändern (BAG, NJW 2012, 1532, 1533f.).

Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers ergebe sich ferner aus § 307 II Nr.2 BGB. Eine solche liegt im Zweifel vor, wenn eine Bestimmung wesentliche Rechte und Pflichten, die sich

aus der Natur des Vertrages ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist. Dies zeige sich nach der Auffassung des BAG bei Stichtagsregelungen darin, dass der Arbeitgeber durch die Verknüpfung der Zahlungszusagen an eine Bindungsklausel seinem Vertragspartner ein nahezu inhaltsleeres Leistungsversprechen abgebe, indem er zunächst zusagt, dass eine Zuwendung für eine entsprechende Arbeitsleistung ausgezahlt werde, um sich später durch eine Kündigung davon lösen zu können. Dabei könne selbst demjenigen Arbeitnehmer, der die geforderte Arbeitsleistung erbracht hat und von sich aus auch betriebstreu war, die Leistung entzogen werden, da eine Kündigung der Arbeitgeberseite ausreichend wäre.

Ferner werde die durch Art. 12 I GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers verletzt. Durch die Koppelung der Auszahlung der Zuwendung an den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt werde der Arbeitnehmer unter Druck gesetzt, nicht bzw. zumindest nicht zu dem von ihm gewählten Zeitpunkt von seinem Kündigungsrecht Gebrauch zu machen (BAG, NJW 2012, 1532, 1534).

Das BAG hat im Ergebnis ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an Bindungsklauseln bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter abgelehnt. Ein Arbeitsverhältnis sei primär dadurch geprägt, dass die erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers durch die Arbeitsvergütung entlohnt werde. Für den Arbeitgeber sei dabei hinsichtlich der Zahlung der Arbeitsvergütung in erster Linie der Wert der Arbeitsleistung entscheidend. Dieser hänge für den Arbeitgeber von der Qualität der Arbeitsleistung und vom Arbeitserfolg ab, jedoch nicht von der alleinigen Verweildauer des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis (BAG, a.a.O.).

Die Folge einer i.S.d. § 307 I BGB unangemessenen und somit unwirksamen Bindung ist die Unwirksamkeit der gesamten Stichtagsklausel. Die Stichtagsklausel kann insbesondere nicht in dem Sinne geteilt werden, dass der Teil der Sonderzahlung, der auf die Honorierung der Betriebstreue ausgerichtet ist, wirksam an den Stichtag geknüpft bleibt und der Teil, der die erbrachte Arbeitsleistung vergüten soll, keiner Bindung unterliegt. Dies würde zu einer unzulässigen geltungserhaltenden Reduktion führen.

b) Stichtag innerhalb des Bezugszeitraumes: Nach der Entscheidung des BAG vom 18.01.2012 (a.a.O.) blieb die Frage offen, wie es sich mit der Zulässigkeit von Stichtagsklauseln verhält, die an einen Zeitpunkt innerhalb des Bezugsjahres anknüpfen. Am 13.11.2013 entschied das BAG, dass solche Stichtagsklauseln, die an einen Zeitpunkt innerhalb der Bezugsjahres anknüpfen, genauso zu behandeln sind, wie Stichtagsklauseln, die an einen Zeitpunkt außerhalb des Bezugsjahres anknüpfen. Insofern sei auch bei solchen Stichtagsklauseln davon auszugehen, dass diese wegen Verstoßes gegen § 307 I BGB und Verletzung des Art. 12 I GG unwirksam seien. Das BAG beschäftigte sich dabei mit einer Klage auf Zahlung einer als Weihnachtsgratifikation bezeichneten Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes. Die beklagte Arbeitgeberin zahlte die Gratifikation aus, sofern sich das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember des jeweiligen Bezugsjahres in einem ungekündigten Bestand befand. Arbeitnehmern stand für jeden Monat, in denen sie ihre geschuldete Arbeitsleistung erbrachten, eine Weihnachtsgratifikation i.H.v. 1/12 des Bruttomonatsgehaltes zu. Arbeitnehmer, die erst im Laufe des Bezugsjahres in die Beklagte eintraten, erhielten also eine anteilige Sonderzahlung. Das BAG war der Auffassung, dass es sich bei dieser als Weihnachtsgratifikation bezeichneten Leistung um eine Sonderzuwendung mit Mischcharakter handele, da sich der Arbeitnehmer dadurch, dass er jeden Monat seine geschuldete Arbeitsleistung erbringe, einen Teil der Sonderzuwendung „hinzuverdiene“. Der synallagmatische Charakter der Sonderzuwendung folge somit daraus, dass der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation mit jedem Monat geleisteter Arbeit um 1/12 wachse.

III. Abgrenzung von Sonderzahlungen

Für die Zulässigkeit einer Stichtagsklausel kommt es also entscheidend auf den Charakter der entsprechenden Sonderzahlung an. Für die Abgrenzung der Sonderzahlungen ist in erster Linie der Sinn und Zweck der gezahlten Sonderzuwendung und das Motiv, welches den Arbeitgeber zur Zahlung bewogen hat, maßgeblich. Die bloße Bezeichnung der Sonderzuwendung ist dagegen irrelevant. So ist davon auszugehen, dass eine Sonderzahlung, die anteilig gezahlt wird, falls der

Arbeitnehmer im Laufe des Jahres aus dem Betrieb ausscheidet oder in den Betrieb eintritt, ausschließlich der Vergütung der erbrachten Arbeitsleistung dient und somit eine Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter darstellt (BAG, NZA 2010, 314, 318).

Bei der Einordnung der Sonderzuwendung kommt es zudem auch auf deren Höhe an. Das BAG hat bereits mit Urteil vom 24. Oktober 2007 die Frage gestellt, ob eine Sonderzuwendung, die mindestens 25% der jährlichen Gesamtvergütung darstellt, überhaupt in der Lage ist, die Betriebstreue des Mitarbeiters honorieren zu können oder ob nicht doch der Charakter als Arbeitsvergütung im Vordergrund steht (BAG, NZA 2008, 40).

Im Urteil vom 18.01.2012 führte das BAG aus, dass die Zahlung einer Zuwendung von mehr als 25% der Jahresgrundgehältes zumindest auch als Arbeitsvergütung für die vom Arbeitnehmer im Bezugsjahr erbrachte Arbeitsleistung anzusehen sei. Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass Leistungen in dieser Höhe allein das zukünftige langjährige - gegebenenfalls auch weniger erfolgreiche - „Verharren“ im Arbeitsverhältnis sicherstellen sollen (BAG, NJW 2012, 1532).

IV. Gestaltungshinweise

Die grundlegende Änderung der Rechtsprechung des BAG liegt darin, dass nunmehr Stichtagsklauseln bei Sonderzuwendungen mit Mischcharakter unabhängig von der Lage des Stichtags innerhalb oder außerhalb des Bezugszeitraums unzulässig sind. Für die Unzulässigkeit der Stichtagsklausel ist damit schon ausreichend, dass die versprochene Sonderzahlung wenigstens zu einem Teil im synallagmatischen Verhältnis zur geleisteten Arbeit steht. Dies bedeutet, dass sich in Zukunft die rechtliche Einordnung einer Sonderzahlung mit Mischcharakter nach den Prinzipien einer Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter richtet (ErfK/Preis, a.a.O., Rn. 534c). Arbeitgeber und ihre Berater müssen bei der Formulierung von Zahlungszusagen gesteigert Acht geben, wenn und soweit Entstehung und Auszahlung der Leistung von dem ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag abhängig gemacht werden soll. Es ist weiterhin möglich, durch Sonderzahlungen ausschließlich Betriebstreue zu belohnen und Anreize zum Verbleib beim Arbeitgeber zu setzen. Dieser Zweck muss aber deutlich werden. So sollten Sonderzuwendungen nach ihrem Zweck strikt getrennt geregelt werden. Aus der Vereinbarung muss klar hervorgehen, ob die Sonderzuwendung gerade die Betriebstreue honorieren oder eine bereits erbrachte Arbeitsleistung vergüten soll. Von einer Sonderzuwendung mit Mischcharakter sollte zumindest dann Abstand genommen werden, wenn der Teil der Sonderzuwendung, der der Honorierung der Betriebstreue dient, von einem ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden soll.

Ferner sollten Arbeitgeber bedenken, dass Sonderzuwendungen, die der Höhe nach 25% der jährlichen Gesamtvergütung übersteigen, unabhängig vom gewählten Wortlaut als Sonderzuwendungen mit Mischcharakter eingestuft werden können. Es wird den Arbeitgebern in Zukunft wohl nicht mehr möglich sein, die Zahlung von solchen hohen Zuwendungen in vorformulierten Arbeitsverträgen von Stichtagen abhängig zu machen. Sonderzuwendungen, die der Arbeitgeber von einem Stichtag abhängig machen möchte, sollten sich daher im üblichen Rahmen reiner Treue- und Weihnachtsgratifikationen bewegen und keinen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers ausmachen.

V. Formulierungsbeispiel

Die Regelung einer Sonderzuwendung für die ausschließliche Honorierung der Betriebstreue mit Stichtags- und Rückzahlungsregelung könnte wie folgt lauten (in Anlehnung an Bauer/Lingemann/Diller/Haußmann/Lingemann, Anwaltsformularbuch, 5. Aufl. 2014, M.12.15.1 und M.12.15.2):

(1) Der Arbeitnehmer erhält jedes Jahr eine Sonderzuwendung in Höhe von EUR [...]. Die Sonderzuwendung dient ausschließlich als Honorierung von Betriebstreue und als Anreiz für künftige Betriebstreue. Die Zahlung hat keinerlei Vergütungscharakter.

(2) Für die Auszahlung der Sonderzuwendung gilt Folgendes:

(a) Die Sonderzuwendung wird mit dem Dezembergehalt ausbezahlt. Die Auszahlung ist ausgeschlossen, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag 31. Dezember des jeweiligen Bezugsjahres endet. Anteilige Zahlungen erfolgen nicht.

(b) Eine Auszahlung ist ferner ausgeschlossen, wenn sich das Arbeitsverhältnis am Stichtag in gekündigtem Zustand befindet. Dies gilt unabhängig davon, in wessen Sphäre der Grund für die Kündigung liegt. Diese Regelung gilt sinngemäß für Aufhebungsvereinbarungen.

(c) Eine erbrachte Sonderzuwendung ist zurück zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer vor dem 31.3. des auf den Stichtag folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Beträgt die Sonderzuwendung ein Monatsgehalt oder mehr, so ist sie zurück zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer vor dem 30.6. des auf den Stichtag folgenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht nicht, wenn die Sonderzuwendung EUR 100,00 oder weniger beträgt oder wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, insbesondere aus betriebsbedingten Gründen, ausscheidet. Diese Regelung gilt sinngemäß auch für Aufhebungsvereinbarungen.

BAG: Sonderzahlung mit Mischcharakter

BGB §§ 307 I, II, 611 I; GG Art 12 I

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.

BAG, Urteil vom 18.01.2012 - 10 AZR 612/10 (LAG Köln 20.01.2010 – 9 Sa 642/09), BeckRS 2012, 68440

Anmerkung von Doris-Maria Schuster

Sachverhalt

Die Parteien streiten über Zahlungen, die von der Beklagten als Gratifikationen bezeichnet und vom künftigen Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht worden sind.

Der Kläger war seit dem 01.01.2003 als Wertpapierhändler bei der Beklagten beschäftigt. In den Jahren 2005 bis 2007 erhielt er ein im Wesentlichen gleichlautendes Schreiben der Beklagten, in dem diese erklärte, dass sie dem Kläger eine Erfolgsprämie und darüber hinaus eine weitere als Gratifikation bezeichnete Prämie zur Anerkennung der Betriebszugehörigkeit gewährt. Die Prämie zur Anerkennung der Betriebszugehörigkeit, deren Höhe an die jeweilige Erfolgsprämie geknüpft war, stellte die Beklagte unter den Vorbehalt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien am 15. April des dritten Folgejahres, d.h. am 15. April der Jahre 2008 bis 2010, ungekündigt fortbesteht. Der Kläger hat alle drei Schreiben unterzeichnet. Nachdem das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung des Klägers vom 28.03.2008 am 30.06.2008 endete, verweigerte die Beklagte die Auszahlung der Prämien zur Anerkennung der Betriebszugehörigkeit.

Mit seiner Klage macht der Kläger die ausstehenden Sonderzahlungen geltend. Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Das LAG hat die Klage abgewiesen.

Entscheidung

Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Das BAG sprach dem Kläger die von ihm geltend gemachten Vergütungsansprüche zu. Grundlage hierfür sind die gleichlautenden Prämienregelungen in den Schreiben aus den Jahren 2005 bis 2007, die an den jeweils im vorausgegangenen Jahr vom Kläger erbrachten Beitrag zum Unternehmenserfolg anknüpfen und gleichzeitig die künftige Betriebstreue honorieren sollen. Zwar ist die jeweils genannte Voraussetzung eines ungekündigten Bestandes des Arbeitsverhältnisses am 15. April der Jahre 2008 bis 2010 nicht erfüllt. Das ist jedoch unschädlich, weil die Vereinbarung dieser Anspruchsvoraussetzung den Kläger unangemessen benachteiligt und somit nach § 307 I 1, II Nr. 1 und 2 BGB unwirksam ist.

Bei der vorliegenden Prämienregelung handelt es sich um eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, da die Zahlung die erwartete Betriebstreue belohnen soll und gleichzeitig an die Leistung des Klägers im Bezugszeitraum anknüpft, indem sich ihre Höhe am Beitrag des Klägers zum Unternehmenserfolg

ausrichtet. Eine solche Sonderzahlung, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, abhängig gemacht werden. Eine derartige Stichtagsklausel widerspricht dem Grundgedanken des § 611 I BGB, indem sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entzieht. Sie verkürzt außerdem in nicht zu rechtfertigender Weise die nach Art. 12 I GG geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers, weil sie die Ausübung seines Kündigungsrechts unzulässig erschwert. Dass die Sonderzahlung im Streitfall auch die Betriebstreue honorieren sollte, ändert nichts daran, dass dem Arbeitnehmer entgegen der in § 611 BGB zum Ausdruck kommenden Vorstellung des Gesetzgebers durch eine Bestandsklausel bereits verdiente Arbeitsvergütung entzogen würde.

Praxishinweis

Mit der vorliegenden Entscheidung hat das BAG seine bislang vertretene Auffassung, Bestandsklauseln können die Belohnung bisheriger Dienste bezwecken und gleichzeitig als Anreiz für künftige Betriebstreue dienen (BAG NZA 2007, 687), aufgegeben.

Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Sonderzahlungen als Anerkennung der Betriebszugehörigkeit mit einer „Stichtagsklausel“ oder mit einer „Rückzahlungsklausel“ verbindet, hat er in beiden Fällen darauf zu achten, dass eine solche Treueprämie ausschließlich die Betriebszugehörigkeit honoriert und keine Bezüge zu leistungs- oder erfolgsbezogenen Sonderzahlungen aufweist. Insbesondere muss der Arbeitgeber eine eigenständige Höhe dieser Sonderzahlungen festlegen, um dem Arbeitnehmer deutlich zu machen, welchen Wert er dem Verbleiben im Arbeitsverhältnis beimisst. Der Arbeitnehmer kann dann seinerseits entscheiden, ob er die Verdienstchancen bei einem Arbeitsplatzwechsel vorzieht oder die Treueprämie in Anspruch nimmt.

RAin Dr. Doris-Maria Schuster, Gleiss Lutz, Frankfurt

Redaktion ArbRAktuell Rechtsprechung ArbRAktuell 2013, 352757
= ArbRAktuell 2013, 597

BAG: Stichtagsregelung für Jahressonderzahlung mit Mischcharakter ist unwirksam

BGB §§ 307, 611

Eine Jahressonderzahlung mit Mischcharakter, die neben der Belohnung von Betriebstreue auch erbrachte Arbeitsleistung vergütet, kann nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. desjenigen Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

BAG, Urteil vom 13.11.2013 - 10 AZR 848/12 (LAG Hessen 19.04.2012 – 7 Sa 1232/11)

Anmerkung von Stefan Lingemann

Sachverhalt

Der Kläger war seit Januar 2006 bei der Beklagten beschäftigt. Er erhielt jährlich mit dem Novembergehalt eine als Weihnachtsgratifikation bezeichnete Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Nach den Richtlinien der Beklagten war Voraussetzung für die Auszahlung das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum 31.12. des jeweiligen Jahres. Die Arbeitnehmer erhielten für jeden Monat bezahlter Arbeit 1/12 ihres Bruttomonatsgehalts. Arbeitnehmer, die erst im Laufe des Jahres eingetreten waren oder die eine unbezahlte Arbeitsbefreiung aufwiesen, erhielten die Gratifikation dementsprechend anteilig. Der Kläger kündigte sein Arbeitsverhältnis zum 30.09.2010. Er verlangte nun anteilige Zahlung der Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2010.

Entscheidung

Anders als die Vorinstanzen hat das BAG der Klage stattgegeben und den Arbeitgeber zur Zahlung von 9/12 der Sonderleistung verurteilt. Die Stichtagsklausel sei nach § 307 I BGB unwirksam. Mit der Sonderzahlung wolle das Unternehmen Arbeitnehmer zwar auch über das Jahr hinaus an sich binden und damit Betriebstreue belohnen. Aus der Anknüpfung an die Monate bezahlter Arbeit ergebe sich aber, dass die Zahlung zugleich auch Gegenleistung für erbrachte Arbeitsleistung sei. Es handele sich daher um eine Jahressonderzahlung mit Mischcharakter. Mit der Stichtagsregelung werde dem Arbeitnehmer folglich Anspruch auf Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung genommen. Dies sei mit dem wesentlichen Grundgedanken des § 611 BGB nicht vereinbar. Die Regelung benachteilige den Arbeitnehmer daher unangemessen i.S.v. § 307 II Nr. 1 BGB und unwirksam.

Praxishinweis

Der 10. Senat folgt seinem vor ca. 2 Jahren eingeschlagenen Weg hin zu einer noch strengeren AGB-Kontrolle der Flexibilisierung von Sonderleistungen des Arbeitgebers.

Im Jahr 2011 hat der 10. Senat die bis dahin anerkannte Zulässigkeit von Freiwilligkeitsvorbehalten in Arbeitsverträgen grundlegend in Frage gestellt (BAG, ArbRAktuell 2012, 15 m. Anm. *Krieger*). Wenig später äußerte er sich auch zur Zulässigkeit von Stichtagsklauseln. Demnach ist zu unterscheiden zwischen Sonderzahlungen, die keinerlei Entgeltcharakter haben, sondern ausschließlich vergangene oder künftige Betriebstreue honorieren einerseits, und solchen, die ausschließlich („reiner Vergütungscharakter“) oder zumindest auch („Mischcharakter“) Entgeltcharakter haben andererseits, weil sie zumindest auch die Vergütung von Leistungen betreffen. Bei Leistungen ohne jeden Entgeltcharakter sieht das BAG Stichtagsklauseln grundsätzlich als zulässig an (BAG, ArbRAktuell 2012, 65 m. Anm. *Lingemann*). Für Sonderzahlungen mit Mischcharakter oder reinem Vergütungscharakter entschied es dagegen, dass diese nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden können (BAG, ArbRAktuell 2012, 249 m. Anm. *Schuster*). Offen war noch, ob Sonderzahlungen mit Vergütungselementen von Stichtagen innerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden dürfen. Das hat der 10. Senat nun auch verneint.

Das Urteil ist für die Praxis von grundlegender Bedeutung. Für Sonderzahlungen mit Mischcharakter oder reinem Entgeltcharakter stellen Stichtagsklauseln nunmehr generell, d.h. unabhängig davon, ob der Stichtag innerhalb oder außerhalb des Bezugszeitraumes liegt, eine unzulässige Benachteiligung des Arbeitnehmers gem. § 307 I BGB dar. Sie kommen damit nur noch für Leistungen ohne jeden Entgeltcharakter (Gratifikationen) in Betracht. Dabei versteht der 10. Senat den Begriff des Entgelts weit: Es liegt immer schon vor, wenn die Sonderzuwendung auf das Erreichen quantitativer oder qualitativer Ziele abstellt, gleich, ob diese Ziele an die persönliche Leistung des Arbeitnehmers oder an das Betriebsergebnis anknüpfen (BAG, ArbRAktuell 2012, 249). Damit verbleibt nur noch ein enger Anwendungsbereich für Stichtagsklauseln.

Die Anmerkung beruht auf der Pressemitteilung des Gerichts.

RA Dr. Stefan Lingemann, Gleiss Lutz, Berlin