

Wirksamkeit der Stichtagsregelungen in § 24 AVR-K/Anlage 14 AVR DD

Dient die Jahressonderzahlungen nach § 24 AVR-K/Anlage 14 AVR DD zumindest „jedenfalls auch“ der Gegenleistung für bereits geleistete Arbeit?

Von der Beantwortung der Frage hängt ab, ob unterjährig das Arbeitsverhältnis aufnehmende oder beendende Arbeitnehmer anteilige Ansprüche erwerben.

- I. Der Anspruch auf eine Jahressonderzahlungen nach § 24 AVR-K oder Anlage 14 AVR DD setzt voraus, dass
 - das Arbeitsverhältnis am 1. November besteht,
 - das Arbeitsverhältnis bis mindestens 31. Dezember fortbesteht und
 - das innerhalb der Monate Januar bis November überhaupt Entgelt für geleistete Arbeit oder Lohnersatzleistungen beansprucht werden konnten.
- II. Die Höhe der Jahressonderzahlung richtet sich nach Dauer und Umfang der Arbeitsleistung innerhalb der Monate Januar bis November, nämlich dem durchschnittlichen Entgelt im Berechnungszeitraum.
- III. Die Anspruchsvoraussetzungen, die sich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses zu bestimmten Daten beziehen, sprechen für einen Gratifikationscharakter zu Belohnung von Betriebstreue vor und nach dem Fälligkeitstermin. Die Wertung wird gestützt durch die Tatsache, dass anteilige Zahlungen gerade nicht vorgesehen sind.

Die Voraussetzungen, dass innerhalb der Monate Januar bis November überhaupt Anspruch auf Entgelt oder Entgeltersatzleistungen erworben sein muss und die Höhe sich nach einem nach Dauer und Umfang der Arbeitsleistung im Berechnungszeitraum zu errechnenden Durchschnitt richtet, spricht für den Entgeltcharakter.

Es ist festzustellen, dass die Zahlung jedenfalls nicht allein an die mit der beabsichtigten Gratifikation in einen Zusammenhang zu bringenden Anspruchsvoraussetzungen verknüpft ist. Der erzielbare Höchstbetrag kann nur erreicht werden, wenn das Arbeitsverhältnis während des gesamten Berechnungszeitraums bestand und durchgängig Entgelt oder Entgeltersatzleistung für Vollbeschäftigte verlangt werden konnte. Verringerungen im Beschäftigungszeitraum oder Beschäftigungsumfang verringern den Jahressonderzahlungsanspruch der Höhe nach. Bestand am 1. November während des Berechnungszeitraums nicht mindestens für den Monat November Anspruch auf Entgelt, dann besteht der Anspruch zwar dem Grunde nach, beträgt jedoch Null. Folglich ist die Jahressonderzahlungen nach § 24 AVR-K/Anlage 14 AVR DD zumindest „jedenfalls auch“ als Gegenleistung für bereits geleistete Arbeit zu werten.

IV. **BAG, Urteil vom 13.11.2013 - 10 AZR 848/12 :**

„Kann eine Sonderzahlung, die (auch) Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Die Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb nach § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB unzulässig.“

Der Senat hat die Unzulässigkeit eines Stichtags außerhalb des Bezugszeitraums damit begründet, dass die Stichtagsklausel im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Absatz 1 BGB stehe, indem sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entziehe. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Lohn für geleistete Arbeit gegebenenfalls vorenthalten zu können, sei nicht ersichtlich.

Diese Überlegungen gelten auch dann, wenn der Stichtag innerhalb des Bezugsjahres liegt und die Sonderzahlung - auch - Arbeitsleistung abgelten soll, die in dem Zeitraum vor dem Stichtag erbracht wurde.

Auch in diesem Fall ist die Sonderzahlung zum Teil Gegenleistung für erbrachte Arbeit. Ein im Austausch von Arbeit und Vergütung liegender Grund für die Kürzung der Vergütung besteht nicht. Die Kürzung erfolgt vielmehr aufgrund einer aus Sicht des Arbeitgebers nicht hinreichend erwiesenen Betriebstreue. Dieser Gesichtspunkt ändert aber nichts daran, dass der Arbeitnehmer die nach dem Vertrag geschuldete Leistung erbracht hat. Irgendeine Störung des Austauschverhältnisses ist nicht gegeben.

Auch ein Stichtag innerhalb des Bezugsjahres erschwert dem Arbeitnehmer die Ausübung des Kündigungsrechts, obwohl er seine Arbeitsleistung jedenfalls teilweise erbracht hat. Er erleidet einen ungerechtfertigten Nachteil. Der Wert der Arbeitsleistung für den Arbeitgeber hängt von ihrer Qualität und vom Arbeitserfolg ab, regelmäßig jedoch nicht von der reinen Verweildauer des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis. Die Belohnung zunehmender Beschäftigungsdauer als solcher steht nicht in einem Verhältnis zur Qualität und zum Erfolg der Arbeitsleistung. Die einmal erbrachte Arbeitsleistung gewinnt auch regelmäßig nicht durch bloßes Verharren des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis nachträglich an Wert

Eine Jahressonderzahlung mit Mischcharakter, die neben der Belohnung von Betriebstreue auch erbrachte Arbeitsleistung vergütet, kann laut BAG, Urteil vom 13.11.2013 - 10 AZR 848/12 jedenfalls in als allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) zu wertenden Arbeitsverträgen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. desjenigen Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

V. Jedoch BAG, Urteil vom 13.11.2013 - 10 AZR 848/12 unter Hinweis auf BAG, 18.08.1999 - 10 AZR 424/98 und w.Nws.:

„Die Tarifvertragsparteien überschreiten den ihnen zustehenden Gestaltungsspielraum nicht, wenn sie Sonderzahlungen, die sowohl eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen als auch der Honorierung von Betriebstreue dienen, vom Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag im Bezugszeitraum abhängig machen. Ihr Gestaltungsspielraum ist dabei sowohl gegenüber den Betriebsparteien, als auch gegenüber den einseitigen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erweitert.“

Weder AVR-K noch AVR DD sind Tarifverträge, sondern nach gefestigter höchstrichterlicher Rechtsprechung AGB i.S.d. §§ 305 ff BGB. Jedoch in seinen Urteilen vom 22.7.2010 erklärt das Bundesarbeitsgericht, in den Urteilen vom 22. Juli 2010 – 6 AZR 847/07 und 6 AZR 170/08 ordnungsgemäß auf dem Dritten Weg beschlossene Arbeitsvertragsregelungen für wirksam und hinsichtlich einer Angemessenheitskontrolle Tarifvertragsregelungen gegenüber gleichwertig. In seinen Leitsätzen führt das BAG in 6 AZR 847/07 aus:

1. Bei der Inhaltskontrolle von im Arbeitsvertrag dynamisch in Bezug genommenen kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen ist als im Arbeitsrecht geltende Besonderheit zu berücksichtigen, dass das Verfahren des Dritten Weges mit paritätischer Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission und Weisungsungebundenheit ihrer Mitglieder gewährleistet, dass die Arbeitgeberseite nicht einseitig ihre Interessen durchsetzen kann.
2. Auf dem Dritten Weg ordnungsgemäß zustande gekommene Arbeitsvertragsregelungen sind unabhängig davon, ob sie tarifvertragliche Regelungen des öffentlichen Dienstes ganz oder mit im Wesentlichen gleichen Inhalten übernehmen, wie Tarifverträge nur

daraufhin zu überprüfen, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten verstoßen.

- VI. Wenn das Bundesarbeitsgericht den Tarifvertragsparteien den Gestaltungsspielraum einräumt, Sonderzahlungen, die sowohl eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellen als auch der Honorierung von Betriebstreue dienen, vom Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag im Bezugszeitraum abhängig zumachen, so sieht es in einer solchen Regelung offensichtlich keinen Verstoß gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten.

Die Regelungen zur Jahressonderzahlungen nach § 24 AVR-K/Anlage 14 AVR DD sind auf dem Dritten Weg der Kirchenordnungsgemäß zustande gekommene Arbeitsvertragsregelungen. Sie sind rechtlich zwar allgemeine Vertragsbedingungen i.S.d. §§ 305 ff BGB. Bei der Inhaltskontrolle sind jedoch die Maßstäbe anzulegen, die für Tarifverträge anzulegen sind. Hier hat das Bundesarbeitsgericht den Tarifvertragsparteien zugestanden, den Anspruch auf Zahlung einer Sonderzahlung, die sowohl eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung darstellt als auch der Honorierung von Betriebstreue dient, vom Bestand des Arbeitsverhältnisses an einem bestimmten Stichtag im Bezugszeitraum abhängig zu machen. Damit ist also die Anspruchsvoraussetzung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses am Stichtag 1. November vom Gestaltungsspielraum der Arbeitsrechtlichen Kommissionen gedeckt und hält der Inhaltskontrolle gemäß § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB stand. Gleiches gilt für die Anspruchsvoraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis bis mindestens 31. Dezember fortbestehen muss, da auch dieser Stichtag noch innerhalb des Bezugszeitraums liegt.