

Sonderzahlungen mit Mischcharakter – Das Ende der Stichtagsklauseln?

EINFÜHRUNG

Alle Jahre wieder stehen zu Weihnachten in vielen Unternehmen Sonderzahlungen an die Belegschaft an. In der Praxis wurden und werden diese Zahlungen häufig an den ungekündigten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag – z.B. zum Jahresende - geknüpft. Damit diese Verknüpfung nicht zu einer ungewollten Bescherung führt, muss künftig eine aktuelle Entscheidung des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG) berücksichtigt werden, zu welcher bereits eine Pressemitteilung vorliegt (Urteil vom 13. November 2013 – Az.: 10 AZR 848/12). Der Senat hat hier erneut über die Zulässigkeit von Stichtagsregelungen in vorformulierten Arbeitsverträgen entschieden und hierbei seine in den letzten Jahren geänderte Rechtsprechung fortgeführt. Anlässlich dieser Entscheidung soll im Folgenden noch einmal die Entwicklung der Rechtsprechung zur Zulässigkeit von arbeitsvertraglichen Stichtagsregelungen für Sonderzahlungen dargestellt werden.

SACHVERHALT DER ENTSCHEIDUNG VOM 13. NOVEMBER 2013, 10 AZR 848/12

Der klagende Arbeitnehmer war seit 2006 bei seinem Arbeitgeber als Controller beschäftigt und erhielt jährlich mit seinem Novembergehalt eine Jahresgratifikation, die seit 2007 als „Weihnachtsgratifikation“ bezeichnet war. Die Auszahlung der Gratifikation erfolgte auf der Grundlage von Richtlinien der Beklagten, welche für das Jahr 2010 vorsahen, dass die Zahlung nur dann erfolgen sollte, wenn das Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2010 ungekündigt fortbestand. Soweit das Arbeitsverhältnis unterjährig erst im Laufe des Jahres begründet wurde, sollten die Arbeitnehmer die Weihnachtsgratifikation anteilig erhalten; gleiches galt für diejenigen Arbeitnehmer, welche zwischenzeitlich kein Arbeitsentgelt bezogen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete aufgrund einer Eigenkündigung zum 30. September 2010. Mit seiner Klage verlangte er nun eine anteilige Weihnachtsgratifikation (9/12). Nachdem die Vorinstanzen die Klage abgewiesen hatten, hat das BAG der Klage stattgegeben.

Dabei hat der 10. Senat des BAG entscheidend auf den Mischcharakter der Gratifikation abgestellt. Diese sollte nach Einschätzung des Gerichts zwar zum einen die Betriebstreue belohnen und den Arbeitnehmer an das Unternehmen binden. Zum anderen sollte die Zahlung jedoch auch eine Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung darstellen, wie die anteilige Zahlung für neu eintretende Arbeitnehmer und die ebenfalls vorgesehene

Anknüpfung an die Monate bezahlter Arbeit zeige. Solche Sonderzahlungen mit Mischcharakter dürften jedoch nicht von dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden, weil dem Arbeitnehmer auf diese Weise bereits verdienter Lohn entzogen werde. Dies laufe dem Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB zuwider. Die Klausel sei somit nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam.

ENTWICKLUNG DER BAG-RECHTSPRECHUNG

Mit dieser Entscheidung knüpft der 10. Senat des BAG an seine in den letzten Jahren geänderte Rechtsprechung zu diesem Thema an. Er ergänzt diese hinsichtlich der Frage, ob Sonderzahlungen mit Mischcharakter an das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag innerhalb des Bezugszeitraums gekoppelt werden können.

Ursprünglich hat das BAG Stichtagsklauseln bei Sonderzahlungen mit Mischcharakter auch dann als zulässig angesehen, wenn sie an den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt anknüpften (BAG, Urteil vom 28. März 2007 – Az.: 10 AZR 261/06). In diesem Zusammenhang wurde bei einer Sonderzahlung mit Mischcharakter ein Stichtag innerhalb des Bezugszeitraums nicht als unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers bewertet (BAG, Urteil vom 06. Mai 2009 – Az.: 10 AZR 443/08).

Nach der geänderten Rechtsprechung des BAG kommt es hingegen für die Wirksamkeit von Stichtagsklauseln nun maßgeblich darauf an, ob die Sonderzahlung – zumindest auch – Entgeltcharakter hat, also auch als Vergütung für geleistete Arbeit gedacht ist. Dementsprechend sind Stichtagsregelungen zulässig, soweit ausschließlich die Betriebstreue honoriert wird. In diesen Fällen stellt es nach der Rechtsprechung auch keine unangemessene Benachteiligung dar, wenn der ungekündigte Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag als Anspruchsvoraussetzung bestimmt wird (BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 – Az.: 10 AZR 667/10). Hat die Sonderzahlung hingegen – zumindest auch – Entgeltcharakter, ist sie verdienten Arbeitsentgelt. Sie wird dann quasi in den jeweiligen Kalendermonaten des Bezugszeitraums in Raten erworben und einmal jährlich am Fälligkeitstag ausbezahlt. Sie kann dann nach der Rechtsprechung nicht von dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden, weil dies mit dem Gedanken des § 611 BGB nicht vereinbar sein soll. Diesbezüglich hat der 10. Senat bereits im Jahr 2012 entschieden, dass eine solche Zahlung nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeits-

verhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums abhängig gemacht werden könne (BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 – Az.: 10 AZR 612/10). Auch sei es nicht möglich, eine solche Sonderzahlung unter die auflösende Bedingung des Bestehens eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag nach Ablauf des Leistungszeitraums zu stellen (BAG, Urteil vom 12. April 2011 – Az.: 1 AZR 412/09).

Offen war bisher noch, wie eine Stichtagsregelung einzuordnen ist, wenn der Tag, an welchem das Arbeitsverhältnis zum Erhalt der Gratifikation bestehen muss, innerhalb des Bezugszeitraumes liegt. Das Hessische Landesarbeitsgericht ging – unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des BAG aus dem Jahre 2007 – von der Wirksamkeit einer solchen Stichtagsregelung aus, solange die Sonderzahlung nicht ausschließlich Gegenleistung für schon erbrachte Arbeit ist (Urteil vom 19. April 2012 – Az.: 7 Sa 1232/11). Dem ist der 10. Senat des BAG in der aktuellen Entscheidung jedoch nicht gefolgt. Eine Sonderzahlung, welche den Arbeitnehmer nicht nur über das Jahresende hinaus an das Unternehmen binden und seine Betriebstreue belohnen solle, sondern gleichzeitig zumindest auch Vergütung der im Laufe des Jahres geleisteten Arbeit darstelle, kann nach Auffassung des BAG nicht mit einer wirksamen Stichtagsregelung verbunden werden. Vielmehr stellt dies nach Auffassung des BAG eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar, sodass eine solche Klausel unzulässig ist. Dies gilt unabhängig davon, ob dieser Stichtag innerhalb oder außerhalb des Bezugszeitraums liegt.

AUSBLICK UND HANDLUNGS-EMPFEHLUNG

Die aktuelle Entscheidung des 10. Senats hat – wie auch die im Januar 2012 ergangenen Entscheidungen – bedeutende Auswirkungen auf die Praxis. Für Stichtagsklauseln wird es bei Sonderzahlungen allenfalls noch

einen sehr engen Anwendungsbereich geben. Sonderzahlungen mit Mischcharakter oder reinem Entgeltcharakter können künftig nicht mehr wirksam mit Stichtagsregelungen versehen werden. Dies gilt unabhängig davon, ob der Stichtag innerhalb oder außerhalb des Bezugszeitraums liegt. Möchte der Arbeitgeber lediglich die Betriebstreue honorieren oder andere Zwecke verfolgen, muss er diese Zwecke klar herausstellen und die Höhe der Sonderzahlung von der Arbeitsleistung entkoppeln. Dabei muss jedoch auch berücksichtigt werden, dass der 10. Senat den Begriff des Entgelts weit versteht und dabei nicht nur eine Kopplung der Zuwendung an die persönliche Leistung des Arbeitnehmers berücksichtigt, sondern bereits eine Kopplung an das Betriebsergebnis ausreichen lässt (BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 – Az.: 10 AZR 612/10). Diese Rechtsprechung wird künftig insbesondere auch bei erfolgsabhängigen Vergütungen zu berücksichtigen sein, die durch eine Betriebsvereinbarung ausgestaltet werden sollen (vgl. auch BAG, Urteil vom 07. Juni 2011 – Az.: 1 AZR 807/09 und Urteil vom 12. April 2011 – Az.: 1 AZR 412/09).

ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Christoph Frieling, LL.M.
c.frieling@justem.de
www.justem.de