

Abermalige Verschärfung der Rechtsprechung zu leistungsabhängiger Vergütung durch das Bundesarbeitsgericht

EINFÜHRUNG

Bekanntlich begründet die wiederholte und gleichförmige Erbringung von Sonderzahlungen wie zum Beispiel Weihnachtsgeld eine betriebliche Übung und damit eine Pflicht zur dauerhaften Leistung, sofern die Zahlung weder arbeitsvertraglich noch kollektivrechtlich geschuldet ist und sofern der Arbeitgeber nicht jeweils vor ihrer Gewährung auf die Freiwilligkeit der Leistung ausdrücklich hingewiesen hat (Freiwilligkeitsvorbehalt). Voraussetzung war bislang aber stets das Bestehen eines kollektiven Bezugs, d.h. es musste sich um eine Zahlung jedenfalls an größere Teile der Belegschaft handeln.

Eine betriebliche Übung sollte dagegen nicht eintreten können, wenn zwar jährlich wiederholte Sonderzahlungen an die Belegschaft erbracht wurden, diese allerdings von Jahr zu Jahr in der Höhe variierten (BAG Urteil vom 28.02.1996 – 10 AZR 516/95). Folge war, dass in diesen Fällen die Zahlung für die Zukunft selbst dann ohne Begründung und ohne Vorankündigung eingestellt werden konnte, wenn nie ein Freiwilligkeitsvorbehalt erklärt worden war.

Mit seiner Entscheidung vom 13.05.2015 (10 AZR 266/14) hat der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts nun auch diese Lücke geschlossen – und zwar nicht nur für Fälle der betriebsweiten Gewährung von Sonderzahlungen, sondern auch für Fälle, in denen eine Jahressonderzahlung in variierender Höhe nur an vereinzelte Mitarbeiter erbracht wurde.

SACHVERHALT

Gegenstand der Entscheidung vom 13.05.2015 war folgender Sachverhalt: Ein Arbeitnehmer mit einem Monatslohn von rund € 5.000 brutto hatte jeweils im Januar des Folgejahres zusätzlich zu Weihnachtsgeldzahlungen vorbehaltlos und ohne Erklärung einer Zweckbestimmung eine als „Sonderzahlung“ ausgewiesene Einmalzahlung erhalten, die sich auf € 10.000 für das Jahr 2007 und je € 12.500 für die Jahre 2008 und 2009 belief. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag war nicht geschlossen worden.

In Streit stand, ob der Mitarbeiter auch für das Jahr 2010 eine Sonderzahlung beanspruchen konnte, obwohl das Anstellungsverhältnis noch vor Jahresresultimo, nämlich am 19.11.2010, endete.

Die beklagte Arbeitgeberin ließ sich im Prozess lediglich entlocken, dass sie jährlich neu über die Zahlungen entschieden hätte, weil diese vom Betriebsergebnis abhingen.

Das Berufungsgericht leitete hingegen aus dem Fälligkeitstermin der Zahlung ab, dass diese unter der Bedingung des

Bestehens des Arbeitsverhältnisses am Jahresende stehen müsse. Beide Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen.

ENTSCHEIDUNG VOM 13.05.2015

Das bemerkenswerte an der Entscheidung ist, wie viele und wichtige juristische Rückschlüsse der 10. Senat aus diesem vermeintlich nichtssagenden Sachverhalt abzuleiten wusste:

- Gewährt der Arbeitgeber zusätzlich zu dem vereinbarten monatlichen Gehalt eine einmalige Sonderzahlung, ist zunächst durch Auslegung zu ermitteln, ob er sich nur zu der konkreten Leistung – sprich: für das betreffende Jahr – oder darüber hinaus auch für die Zukunft verpflichtet hat.
- Eine dauerhafte Verpflichtung kann sich insbesondere aus einem Verhalten mit einem Erklärungswert wie einer betrieblichen Übung ergeben. Auch wenn aber keine betriebliche Übung besteht, weil der Arbeitgeber eine Zahlung nur an einen einzelnen Arbeitnehmer vorgenommen hat, kann für diesen durch die Leistungsgewährung ein Anspruch entstanden sein. Dies ist – wie vorliegend geschehen – der Fall, wenn der Arbeitnehmer aus einem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers auf ein Angebot schließen konnte, das er gemäß § 151 BGB durch schlüssiges Verhalten angenommen hat.
- Was sodann den Inhalt einer in diesem Sinne begründeten dauerhaften Verpflichtung anbelangt, so ergibt sich dieser aus den mit der Sonderzahlung verfolgten Zwecken, die ihrerseits durch Auslegung der vertraglich getroffenen Vereinbarungen abzuleiten sind. Insofern gilt nach dem 10. Senat folgendes Prüfungsschema:
 1. Der Vergütungscharakter ist eindeutig, wenn die Sonderzahlung an das Erreichen quantitativer oder qualitativer Ziele geknüpft ist.
 2. Macht die Zahlung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers aus, handelt es sich gleichfalls regelmäßig um Arbeitsentgelt, das als Gegenleistung zur erbrachten Arbeitsleistung geschuldet wird. Eine Sonderzahlung kann bereits dann als wesentlich anzusehen sein, wenn sie rund 15% der Gesamtvergütung für das betreffende Jahr ausmacht.
 3. Wird die Zahlung erbracht, ohne dass weitere Anspruchsvoraussetzungen vereinbart sind, spricht dies ebenfalls dafür, dass die Sonderzahlung als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet wird.

4. Gleiches gilt, wenn die Höhe der Leistung nach der vom Arbeitgeber getroffenen Zweckbestimmung vom Betriebsergebnis abhängt. Dabei ist gerade typisch für eine vom Betriebsergebnis abhängige Sonderzahlung, dass deren Höhe schwanken kann.
5. Will der Arbeitgeber dagegen andere Ziele als die Vergütung der Arbeitsleistung verfolgen, allen voran die Belohnung für vergangene Betriebstreue, muss dies deutlich aus der zu Grunde liegenden, gegebenenfalls konkludent getroffenen arbeitsvertraglichen Abrede hervorgehen.
6. Nur solche Zahlungen können wirksam durch Stichtagsklauseln flexibilisiert werden, die ausschließlich Betriebstreue honorieren, während dies schon dann nicht mehr möglich ist, wenn diese auch in Gegenleistung für geleistete Arbeitsleistung erbracht wird (sog. gemischte Zahlungen); ob letzteres der Fall ist, ermittelt sich wiederum nach dem oben Geschilderten.

Aus diesen Grundsätzen schloss der 10. Senat bezogen auf den Sachverhalt zunächst, dass der Arbeitnehmer auf Grund einer konkludent geschlossenen arbeitsvertraglichen Abrede einen Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung für das Kalenderjahr 2010 erworben hatte, deren Höhe von der Arbeitgeberin nach billigem Ermessen zu bestimmen war.

Die *Arbeitgeberin* habe deshalb im Rahmen einer abgestuften Darlegungs- und Beweislast darzulegen, ob und gegebenenfalls welche konkreten Kriterien sie mit dem Arbeitnehmer *vereinbart* hat und in welcher Höhe sich bei Anwendung dieser Kriterien ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Sonderzahlung für das anteilige Jahr 2010 ergibt.

Sollte die Arbeitgeberin weder eine ausdrückliche oder konkludente Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer über die Bemessung der Höhe der Sonderzahlung darlegen noch vortragen können, dass eine Leistungsbestimmung „auf Null“ billigem Ermessen entsprach, nimmt das Gericht die Leistungsbestimmung selbst vor (§ 315 Abs. 3 S. 2 BGB).

PRAKTISCHE BEDEUTUNG

Die Entscheidung des BAG vom 13.05.2015 ist aus mehreren Gründen außerordentlich praxisrelevant. Bemerkenswert ist zunächst, dass die für eine betriebliche Übung geltenden Grundsätze nunmehr auch auf Fälle ohne kollektiven

Bezug übertragbar sind, wenn also auch nur ein einzelner Arbeitnehmer betroffen ist.

Neu ist zudem, dass die regelmäßige Erbringung von Sonderzahlungen in völlig unterschiedlicher Höhe einen Anspruch auf dauerhafte Gewährung jedenfalls dem Grunde nach begründen kann.

Außerordentlich relevant ist auch die Aussage, dass sowohl Sonderzahlungen ohne Zweckbestimmung als auch nur vom Betriebsergebnis abhängige Sonderzahlungen als (nicht durch Arbeitsvertrag zu flexibilisierende und deshalb im Jahr des Eintritts und Austritts zeitanteilig zu erbringende) Gegenleistung für Arbeitsleistung anzusehen sind. Damit dürfte als Anwendungsbereich für Stichtagsklauseln – von den freilich nur selten vorkommenden Fällen echter Halteprämien – de facto nur noch das Weihnachtsgeld übrig bleiben.

Ob es noch möglich ist, einer Verpflichtung zur dauerhaften Erbringung einer synallagmatischen Sonderzahlung durch die Verwendung eines Freiwilligkeitsvorbehalts bei gleichzeitiger Beschränkung der Zahlung lediglich auf ein einzelnes Kalenderjahr zu entgehen, muss bezweifelt werden.

Besonderes Augenmerk gilt schließlich auch der prozessualen Bedeutung der Entscheidung. Anstatt eine zunächst auf Auskunftserteilung und erst dann auf Zahlung gerichtete Stufenklage zu erheben, erlaubt die vom 10. Senat in der Entscheidung neu entwickelte abgestufte Darlegungs- und Beweislast, dass der Arbeitnehmer gleich auf Zahlung klagen kann, ohne den Umweg über eine in der Praxis durchaus gefahrbehaftete Stufenklage einschlagen zu müssen.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Jens Jensen
j.jensen@justem.de



Caroline Bitsch
c.bitsch@justem.de

www.justem.de