



Mandanteninfo 07/2014: Sonderzahlung mit „Mischcharakter“

Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12](#)

Eine Sonderzahlung, die auch Gegenleistung für im gesamten Kalenderjahr laufend erbrachte Arbeit darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des betreffenden Jahres abhängig gemacht werden.

In vielen Fällen werden Sonderzahlungen (oft auch unter der Bezeichnung „Gratifikation“ oder „Weihnachtsgeld“) von Arbeitgebern auf vertraglicher Grundlage oder im Rahmen von sogenannten Gesamtzusagen vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber jährlich mit dem November-Gehalt eine als „Gratifikation“ (später auch als „Weihnachtsgratifikation“) bezeichnete Sonderzahlung in Höhe von einem Bruttomonatsentgelt bezahlt. In einem den Arbeitnehmern des Betriebs jeweils im Herbst übersandten Schreiben hat der Arbeitgeber seine „Richtlinien“ für die Auszahlung der Gratifikation aufgeführt. Dort hieß es u.a., dass man „als Dank für Ihren bisherigen persönlichen Einsatz in diesem Jahr und zugleich als ein Stück Motivation für eine weiterhin loyale und wirkungsvolle Zusammenarbeit“ eine Weihnachtsgratifikation auszahle. Nach diesen Richtlinien war aber die Auszahlung davon abhängig, dass sich die Arbeitnehmer am 31.12. des Auszahlungsjahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befanden. Das Arbeitsverhältnis des Klägers, der jetzt vor dem Bundesarbeitsgericht obsiegt hat, endete aufgrund einer von ihm ausgesprochenen Eigenkündigung am 30.09.2010. Die von ihm geltend gemachte Zahlung der anteiligen Sonderzahlung (9/12 eines Monatsgehalts) für das Jahr 2010 wurde von dem beklagten Arbeitgeber unter Verweis auf die Stichtagsregelung (ungekündigter Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12.) zurückgewiesen.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Arbeitnehmer Recht gegeben. Aus der Formulierung der „Richtlinien“ ergebe sich, dass die Sonderzahlung einerseits Gegenleistung für erbrachte Arbeit sein soll, andererseits aber auch ein Anreiz zu zukünftiger Betriebstreue des Arbeitnehmers. Solche Sonderzahlungen mit „Mischcharakter“, die also jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellen, können in allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Dies ist bei der fraglichen Klausel der Fall, weil der ungekündigte Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2010 zum Anspruchsverlust des Arbeitnehmers führt, wenn er vor dem 1. Januar des Folgejahres kündigt. Solche Klauseln benachteiligen Arbeitnehmer unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB, weil sich die durch die Stichtagsklausel vermittelte Bindung des Arbeitnehmers auf einen Zeitraum außerhalb des Bezugsjahres erstreckt.

Der 10. Senat des Bundesarbeitsgericht hat damit eine frühere Rechtsprechung (*vgl. Urteil vom 06.05.2009 – 10 AZR 443/08, nicht im Internet veröffentlicht*) korrigiert, bei der er noch angenommen hat, solche Klauseln seien sprachlich teilbar, so dass bei Streichung des Wortes „ungekündigt“ immerhin noch als verständliche Regelung die Bestimmung eines Stichtags übrig bleibe. Diese frühere Rechtsprechung wurde jetzt ausdrücklich vom Bundesarbeitsgericht aufgegeben.

Gleichzeitig weist aber das Urteil auf Sonderfälle hin, die solche Stichtagsregelungen zulässig machen könnten und nennt dabei als Beispiele Fälle, in denen die Arbeitsleistung gerade in einem bestimmten Zeitraum vor dem Stichtag besonderen Wert hat, wie etwa bei Saisonbetrieben oder bei anderen branchen- oder betriebsbezogenen Besonderheiten. Weitere Ausnahmefälle der Zulässigkeit einer Stichtagsregelung seien Sonderzahlungen, die an bis zu bestimmten Zeitpunkte eintretende Unternehmenserfolge anknüpfen. In

diesen Ausnahmefällen, so das Bundesarbeitsgericht, könne eine entsprechende Stichtagsregelung zulässig sein. Man wird also in Zukunft beobachten müssen, ob Arbeitgeber in Bezug auf diese Argumentation der Entscheidung ihre Stichtagsregelungen zu „retten“ versuchen. Wichtig ist noch, dass das Urteil ausdrücklich darauf hinweist, dass entsprechende tarifvertragliche Regelungen nicht an den gleich strengen Maßstäben zu messen seien, so dass ähnliche Stichtagsregelungen in einem Tarifvertrag durchaus zulässig sein können. Der Gestaltungsspielraum von Tarifvertragsparteien sei nämlich sowohl gegenüber den Betriebsparteien bei Stichtagsregelungen in Betriebsvereinbarungen als auch gegenüber dem einseitigen Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erweitert.

Sie interessieren sich für andere Ausgaben?

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

