

*Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,*

wir befinden uns im letzten Quartal des Jahres. Häufig bringt der Jahresabschluss neben der Vorfreude auf die besinnliche Weihnachtszeit auch handfeste materielle Themen mit sich. Nicht zuletzt stehen die Zahlung von Tantiemen, Boni und Weihnachtsgeld im Raum. Im Wettbewerb um kompetente Arbeitskräfte wollen Unternehmen zusätzliche und auf das Unternehmen abgestimmte Sonderzahlungen ihren Mitarbeitern anbieten können, ohne in wirtschaftlich schwierigen Situationen sich auf Dauer binden zu müssen.

Gemeinsam ist diesen Leistungen des Arbeitgebers, dass sie eine Motivation und einen Anreiz für die Mitarbeiter darstellen sollen, sich für das Unternehmen nachhaltig einzusetzen und diesem erhalten zu bleiben. Zeigen sich jedoch Risse im Arbeitsverhältnis, sei es durch sinkende Qualität und Leistung des Mitarbeiters, durch längere Abwesenheitszeiten oder durch Abwanderungstendenzen, stellt sich die Frage, ob überhaupt und falls ja, wie viel Geld dem Arbeitnehmer zusteht. Leider verbietet sich eine pauschale Antwort. Die Eigenheiten der Arbeitsverhältnisse und der verschiedenen Regelungsgrundlagen erschweren die Festlegung. Schon marginale Unterschiede können zu völlig verschiedenen Ergebnissen führen. Die unübersichtliche, einzelfallbezogene Rechtsprechung, insbesondere mit Blick auf die Allgemeinen Geschäftsbedingungen, tut ihr Übriges dazu. Arbeitsvertragliche Klauseln, welche über lange Zeiträume verwendet wurden, können quasi über Nacht unwirksam werden und so zu ungewünschten Überraschungen führen. Ein „Vertragsmonitoring“ ist unabdingbar.

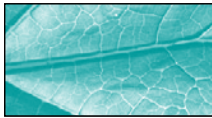
Vor diesem Hintergrund soll Sie der nachfolgende Beitrag sensibilisieren. Aufgrund der Mannigfaltigkeit der verschiedenen arbeitsvertraglichen Regelungen und der diesbezüglichen Vielzahl an Rechtsprechung, soll der Infobrief keinen Anspruch auf Vollständigkeit behaupten. Auch aus diesem Grund haben wir uns dazu entschieden, das Thema in unsere Vortragstätigkeit aufzunehmen und dort näher zu behandeln. In unserer aktuellen Auflage dürfen wir Ihnen erste Impulse und Hinweise sowie ein paar interessante Beispielfälle der neueren Rechtsprechung darstellen.

Wir bedanken uns an dieser Stelle für die angenehme und vertrauensvolle Zusammenarbeit und wünschen Ihnen ein besinnliches Weihnachtsfest, einen guten Rutsch ins Neue Jahr und viel Erfolg für 2015.

*Ihr Joachim Zobel
und Team*

Inhalt

▶ <u>A. Thema</u>	
Tantieme, Bonus, Weihnachtsgeld – Flexibilisierung durch Sonderzahlung	2
▶ <u>B. Meldungen / Beispiele</u>	
1. Weihnachtsgratifikation „al gusto“? – jährliche Auszahlung nach Entscheidung des Arbeitgebers	5
2. Weihnachtsgratifikation trotz Ausscheidens vor dem Stichtag?	5
3. Weihnachtsgeld nach den jeweiligen betrieblichen Regelungen freiwillig - „al gusto II“?	6
4. Urlaubsgeld trotz Kündigung vor dem Stichtag?	7
▶ <u>C. Personalien – Wir stellen uns vor</u>	8
Heute: Stefanie Beck, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht	
▶ <u>D. Vermischtes</u>	
Termine	9
Vorschau nächster Infobrief	9



A. Tantieme, Bonus, Weihnachtsgeld – Flexibilisierung durch Sonderzahlung



Unter den Begriff der Sonderzahlung (Sondervergütung, Sonderzuwendung u.a.) sind alle Leistungen des Arbeitgebers zu verstehen, die nicht regelmäßig mit dem Arbeitsentgelt ausgezahlt werden, sondern zu bestimmten Terminen oder aus bestimmten Anlässen gewährt werden. Der Arbeitgeber erbringt sie zusätzlich zum laufenden Entgelt, sie werden nicht in jedem Abrechnungszeitraum fällig. Ziel dieser Vergütungsbestandteile ist oftmals der Wunsch, die Höhe der Vergütung flexibel an die Wirtschaftslage des Unternehmens zu koppeln und besondere Leistungen während des Jahres oder die Betriebstreue zu belohnen.

Sämtliche Begriffe, die typischerweise im Sprachgebrauch der Arbeitsverhältnisse Verwendung finden (Gratifikation, 13. Monatsgehalt, Jahresabschlussvergütung, Sondervergütung, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumswendung, Tantieme, Bonus, Erfolgsbeteiligung, Gewinnbeteiligung, Zielvereinbarung) lassen sich unter diese Definition fassen. Gemeinsam ist ihnen, dass Sonderzahlungen aller Art prinzipiell steuer- und sozialversicherungspflichtiges **Entgelt** sind. Dies gilt insbesondere auch für das Weihnachtsgeld. Auch bei freiwilliger Gewährung sind sie nicht als Schenkung des Arbeitgebers zu qualifizieren. Dementsprechend sind sie lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Schenkungen werden im Gegensatz dazu nur bei höchst persönlichen, unentgeltlichen Zuwendungen im Einzelfall, sprich zu persönlichen Anlässen, ausnahmsweise anzunehmen sein.

Typische Rechtsgrundlagen sind Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Gesamtzusagen, individualvertragliche Regelungen oder betriebliche Übungen. Der Einfluss des Arbeitgebers auf tarifvertragliche Regelwerke ist begrenzt. Seine Aufgabe besteht im Einzelfall darin, das Vorliegen der tarifvertraglich festgelegten Anspruchsvoraussetzungen zu prüfen. Die Tarifvertragsparteien sind bei der wirksamen Ausgestaltung der tariflichen Leistungen – so auch der Sonderzahlungen – erheblich freier, als dies die Betriebsparteien oder die Arbeitsvertragsparteien sind. Bei Betriebsvereinbarungen, Gesamtzusagen und Arbeitsverträgen hat der Arbeitgeber zwar ungleich höheren Einfluss auf die Gestaltung, er hat allerdings bei der Gestaltung größere rechtliche Hürden zu beachten, die sich insbesondere aus der neueren

Rechtsprechung zu den Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergeben. Er sollte bei der „Rechtssetzung“ daher die aktuellen Entwicklungen und die Rechtsprechungsänderung bei der Flexibilisierung von Arbeitsentgelt berücksichtigen, um nicht dauerhaft feste Vergütungsbestandteile ungewollt gewähren zu müssen, wenn die Wirtschaftslage des Unternehmens dies nicht zulässt.

Dabei hat der Arbeitgeber verschiedene Gestaltungsoptionen, auf die nachfolgend eingegangen werden soll.

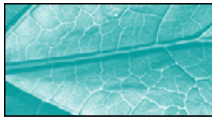
A) Charakter und Zielrichtung der Sonderzahlung

Ein Indikator für die Gestaltung ist zunächst, welchen Charakter (reiner Entgeltcharakter, Mischcharakter, Gratifikation z. B. für Betriebstreue) die Sondervergütung im Einzelfall hat und welches Ziel, bzw. welchen Zweck die Sonderzahlung erreichen soll. Dies ist durch Auslegung der Vereinbarung oder Zusage zu ermitteln. Entscheidende Bedeutung kommt bei der Auslegung nicht der Bezeichnung der Sonderzahlung zu. Vielmehr sind die in der Vereinbarung formulierten Anspruchsvoraussetzungen und ihre Zielrichtung zu hinterfragen. Hinweise für das Ergebnis der Auslegung finden sich in den Kriterien, unter welchen Voraussetzungen ein Anspruch entsteht, gekürzt oder eben ausgeschlossen werden kann.

Dem Grundsatz nach tendiert das Bundesarbeitsgericht dazu, der Sonderzahlung im Zweifel Arbeitsentgeltcharakter für geleistete Arbeit zuzuweisen, welche als Gegenleistung zur erbrachten Arbeitsleistung geschuldet wird. Sind daher Hinweise für andere Zwecke der Sonderzahlung nicht vorhanden, ist die Sonderzahlung im Zweifel somit als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet. Daraus ergibt sich für den Arbeitgeber: will er andere Zwecke verfolgen, beispielsweise die Honorierung der bisherigen oder zukünftigen Betriebstreue, muss sich dies deutlich und als **alleiniger** Grund aus der zugrundeliegenden Vereinbarung ergeben. Wird daneben aber auch die im Bezugszeitraum erbrachte Arbeitsleistung belohnt, so handelt es sich um Sonderzahlungen mit sog. „Mischcharakter“.

Die Einordnung ist vor allem dann entscheidend, wenn ein Anspruch dem Grunde nach versprochen ist und über die Wirksamkeit einzelner Anspruchsvoraussetzungen bzw. Regelungen, die dem Arbeitnehmer den Anspruch z. B. bei Fehlzeiten entziehen sollen, zu urteilen ist (vgl. unter C) „Einzelne Anspruchsvoraussetzungen“).

Zunächst sollen aber die wesentlichen Flexibilisierungsinstrumente dargestellt werden.



B) Flexibilisierungsinstrumente

1. Freiwilligkeitsvorbehalt

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt das Entstehen eines Rechtsanspruchs auf eine künftige Sonderzahlung verhindern (z. B. BAG, Urteil vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10; BAG, Urteil vom 16.01.2013, 10 AZR 26/12), so dass jeweils neu entschieden werden kann, ob eine Leistung im Einzelfall gewährt wird oder nicht.

Sofern (bisherige) Leistungen unter einen wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt wurden, ist ein Anspruch für zukünftige Leistungen schon gar nicht entstanden. Dies gilt nicht nur bei Sonderzahlungen, die als reine Gratifikation für beispielsweise geleistete Betriebstreue gezahlt werden, sondern auch für Sonderzahlungen, die als Gegenleistung für Arbeitsleistung erbracht wurden (vgl. für eine Sonderzahlung mit nachträglich jährlichem Zuschlag: BAG, 18.03.2009 – 10 AZR 289/08). Dem Arbeitgeber steht bei wirksam erklärtem Freiwilligkeitsvorbehalt dann Jahr für Jahr frei, ob er eine Leistung erbringen will.

Diese grundsätzliche Rechtsprechung konterkariert das BAG zwischenzeitlich durch eine strenge AGB-Rechtsprechung, die Freiwilligkeitsvorbehalte - wie sie in vielen Arbeitsverträgen enthalten sind - nahezu in jeder Konstellation als unwirksam betrachtet, sei es nun in Anwendung der Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB (Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen gehen zu Lasten des Verwenders) oder wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Folge des unwirksamen Freiwilligkeitsvorbehalts im Arbeitsvertrag ist die (dauerhafte) Anspruchsentstehung. Selbst wenn der Freiwilligkeitsvorbehalt jährlich ausdrücklich im Begleitschreiben wiederholt wird, entsteht der Anspruch dauerhaft, wenn der

Arbeitsvertrag eine insofern unklare Regelung enthält, vgl. insofern BAG, Urteil vom 20.02.2013 – 10 AZR 177/12 (unsere Meldung 3).

2. Widerrufsvorbehalt

Ist ein Anspruch arbeitsvertraglich geregelt, aber unter den Vorbehalt eines Widerrufs gestellt, ist fraglich, ob er gekürzt bzw. unter welchen Voraussetzungen der Widerruf zulässig ist.

Die rechtlich wirksame Gestaltung eines Widerrufsvorbehalts und die korrekte Ausübung des Widerrufs im Einzelfall sind sorgfältig vorzubereiten. So ist der Widerrufsvorbehalt vertraglich unwirksam gestaltet, wenn er den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt, beispielsweise weil er in den Kernbereich des Arbeitsverhältnisses eingreift. Dies ist der Fall, wenn wesentliche Vergütungsbestandteile der einseitigen Entscheidung des Arbeitgebers überlassen werden sollen. Auch das Transparenzgebot muss bei der Formulierung des Widerrufsvorbehalts wiederum beachtet werden. So muss klar sein, auf welche Leistung sich der Widerruf bezieht und unter welchen Voraussetzungen er ausgeübt werden kann. Letztlich muss das Widerrufsrecht im Einzelfall korrekt ausgeübt werden. Maßstab dabei ist das „billige Ermessen“ (§ 315 BGB) des Arbeitgebers, welches jeweils im Einzelfall geprüft werden muss. Rechtssicherheit ist dementsprechend nicht immer gegeben.

3. Kombiniertes Freiwilligkeits- u. Widerrufsvorbehalt

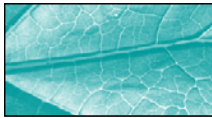
Die in vielen Arbeitsverträgen sich nach wie vor findende und vormals unproblematische Kombination eines Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalts („freiwillig und jederzeit widerruflich“) ist nach neuerer Rechtsprechung des BAG in jedem Fall nunmehr unwirksam, u.a. entschieden im BAG-Urteil vom 14.9.2011 – 10 AZR 526/10 (siehe Infobrief I/2013 Meldung 3). Wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot wird der Freiwilligkeitsvorbehalt hinfällig und der Anspruch entsteht. Arbeitgeber, die entsprechende Regelungen in Arbeitsverträgen finden, sollten hier Änderungen herbeiführen.

4. Einseitiges Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers - Ermessensvergütung

Als sinnvolle Handhabung kann sich eine Regelung im Arbeitsvertrag erweisen, in der eine Sonderzahlung zwar dem Grund nach zugesagt wird, die Entscheidung über die jährliche Höhe aber dem Arbeitgeber im Rahmen billigen Ermessens (§ 315 BGB) als einseitiges Leistungsbestimmungsrecht überlassen bleibt (vgl. z. B. BAG v. 16.01.2013 – 10 AZR 26/12, vgl. Meldung 1).

Praxistipp:

- ▶ Die Freiwilligkeit der Leistung sollte daher nicht mehr in Arbeitsverträgen vorformuliert, sondern jeweils nur mit einem Begleitschreiben bei der Auszahlung der Leistung erklärt werden. Nachteil ist, dass dem Arbeitnehmer im Vorhinein dann keine Zusage erteilt werden kann.



Allerdings bindet sich der Arbeitgeber bei dieser Gestaltung mehr als beim Freiwilligkeitsvorbehalt, bei dem der Anspruch erst gar nicht entsteht. Beim einseitigen Leistungsbestimmungsrecht muss er die Ausübung billigen Ermessens bei der Festlegung der Leistung jeweils darlegen. Zwar kann im absoluten Ausnahmefall das Ermessen auch dazu führen, dass der Arbeitgeber die Sonderzahlung streichen kann, dies wird aber die Ausnahme bleiben (vgl. für einen Bank-Bonus: BAG, Urteil v. 19.03.2014 – 10 AZR 622/13).

C) Einzelne Anspruchsvoraussetzungen

Ist der Anspruch auf die Sonderzahlung erst einmal wirksam vereinbart worden, kann dieser wegen des Fehlens von Anspruchsvoraussetzungen unter bestimmten Bedingungen ausgeschlossen sein. Beispiele hierfür sind z. B. langanhaltende Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder das vorzeitige Ausscheiden des Mitarbeiters vor einem festgelegten Stichtag (vgl. unsere Meldung 2).

In einem ersten Schritt ist zu prüfen, ob und welche Anspruchsvoraussetzungen der Arbeitgeber formuliert hat. Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber bzw. den Vertragspartnern frei, entsprechende Voraussetzungen einer Leistung zu schaffen. Dieser in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts oft anzutreffende Satz ist aber mit juristischer Vorsicht zu genießen.

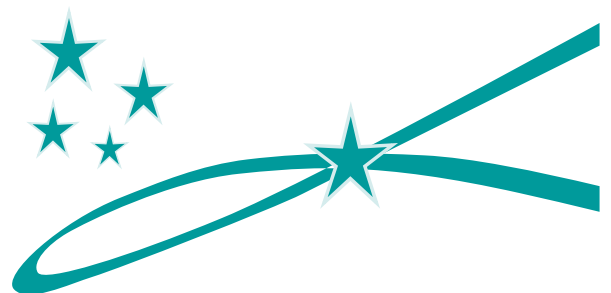
Denn in einem zweiten Schritt werden die (vom Arbeitgeber) festgelegten Anspruchsvoraussetzungen arbeitsgerichtlich sehr genau auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Auch hier erfolgt die Prüfung anhand der strengen Kriterien für die Vereinbarung Allgemeiner Geschäftsbedingungen. Somit wird insbesondere untersucht, ob der Mitarbeiter beispielsweise unangemessen benachteiligt wird. Der Wertungsmaßstab, wann der Anspruch gekürzt oder sogar ausgeschlossen werden kann bzw. ein solcher Ausschluss oder eine Kürzung den Mitarbeiter unangemessen benachteiligt, hängt im Besonderen davon ab, ob die Sonderzahlung (auch) Entgeltcharakter hat, oder nur andere Zwecke belohnen soll. So kann eine Sonderzahlung, die nur die Betriebstreue belohnen soll, auch weiterhin vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag (natürlich nicht unbegrenzt) abhängig gemacht werden. Soll die Sonderzahlung aber zumindest auch die Arbeitsleistung in einem abgelaufenen Bezugszeitraum, z. B. Kalenderjahr, belohnen, so ist die Verwendung einer Stichtagsklausel, egal ob innerhalb oder außerhalb des Bezugszeitraums, wohl in der Regel unzulässig. Die vom Arbeitgeber als Anspruchsvoraussetzung verstandene Stichtagsregelung ist in einem solchen Fall unwirksam (BAG, Urteil vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12, vgl. Meldung 2).

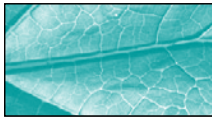
D) Fazit

Der Blick auf die diversen Fallbeispiele aus der betrieblichen Praxis zeigt, dass kein Allheilmittel existiert. Jede Herangehensweise, durch welche der Arbeitgeber die Sonderzahlung regeln will, birgt Tücken. Sei es, ob er von einem Freiwilligkeitsvorbehalt Gebrauch macht, einen Widerrufsvorbehalt oder ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht vereinbart oder durch die Festlegung diverser Anspruchsvoraussetzung die Entstehung eines Daueranspruchs vermeiden will, ist die arbeitsvertragliche Formulierung eine Herausforderung. Sämtliche Gestaltungsformen unterliegen intensiver arbeitsgerichtlicher Begutachtung.

Deshalb empfiehlt es sich, die bislang lieb gewonnenen und bisher unproblematischen Arbeitsvertragsklauseln zu überdenken sowie dem gewünschten Leistungszweck anzupassen. Sicherlich kann auch eine intensive Auseinandersetzung und kautelarjuristische Herangehensweise Probleme nicht von vorneherein verhindern. Dies zeigt eindrucksvoll, die zu den vorgenannten Gestaltungen ergangene Einzelfallrechtsprechung (siehe nachfolgende Urteile als Beispiel) der vergangenen Jahre, die es nicht immer klar erkennen lässt, warum die eine Regelung für zulässig, die andere aber für unwirksam erklärt wird. Die Beschäftigung mit der im Einzelnen sinnvollen Formulierung ist umso wichtiger, als wirtschaftliche Tragfähigkeit für den Arbeitgeber und Erwartungen auf vereinbarte Sonderzahlungen klare Regelungen erfordern, damit gegenseitige Erwartungen nicht enttäuscht werden.

Der Blick auf die diversen Urteile zeigt, dass eine Vielzahl von Arbeitsverträgen an den gleichen offensichtlichen Mängeln leidet. Die Mängel hätten häufig auf einfache Art und Weise beseitigt werden können. Der Austausch solcher Klauseln mit ungeplanter Bindungswirkung wird in etlichen Fällen einfacherer, in manch anderem Fall hingegen von schwieriger Natur sein. Dies hängt zum einen von der bisherigen vertraglichen Situation im einzelnen Arbeitsverhältnis und im gesamten Unternehmen ab, zum anderen natürlich auch von der Eigenheit der jeweiligen Akteure. Die intensive Auseinandersetzung bringt letztlich aber für den Arbeitgeber sowie den Arbeitnehmer mehr Rechtssicherheit. Die Herausforderung sollte daher angenommen werden.





B. Meldungen / Beispiele

1. Weihnachtsgratifikation „al gusto“? – jährliche Auszahlung nach Entscheidung des Arbeitgebers

BAG, Urteil vom 16.01.2013 10 – AZR 26/12

Der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers enthielt in Auszügen nachfolgende Bestimmung:

- „Vergütung: ... + Weihnachtsgeld - 50 % bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten,
- 100% bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 12 Monaten von der vom Arbeitgeber jeweils pro Jahr festgelegten Höhe der Weihnachtsgratifikation. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 31.03. des folgenden Jahres durch Kündigung des Arbeitnehmers, sind jegliche – auch anteilige – Ansprüche auf das Weihnachtsgeld ausgeschlossen. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall berechtigt, das Weihnachtsgeld zurückzufordern.“

Der Kläger verlangte die (Nach-)Zahlung von Weihnachtsgeld in Anflehung an tarifliche Vorschriften für den Zeitraum von drei Jahren. Er hatte das Weihnachtsgeld in unterschiedlicher Höhe oder gar nicht erhalten und hielt die Regelung für unwirksam.

Das BAG gab dem Arbeitnehmer kein Recht. Die Klausel im Arbeitsvertrag sei wirksam. Der Arbeitgeber habe sich ein – auch in allgemeinen Geschäftsbedingungen zulässiges – einseitiges Leistungsbestimmungsrecht vorbehalten und dieses Jahr für Jahr ausgeübt. Der Arbeitgeber behalte sich im Hinblick auf die Höhe einer jährlichen Leistung ein Entscheidungsrecht vor, welches er nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) ausüben könne.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass es sich bei der festgelegten Gratifikation um eine solche ohne Entgeltcharakter handele, sei der Arbeitgeber frei, die Bedingungen – unter denen die Leistung zugesagt werde – zu bestimmen. So sei die Voraussetzung des Bestands des Arbeitsverhältnisses am 31.03. des Folgejahres als Anspruchsvoraussetzung hier zulässig.

Vorliegend war daher sowohl die Stichtagsklausel als auch die Rückzahlungsklausel wirksam. Ob das billige Ermessen hinsichtlich der Höhe der jeweils festgelegten Zahlung ausgeübt wurde oder nicht, hatte es nicht zu prüfen.

Fazit: Die Festlegung einer Sonderzahlung im Arbeitsvertrag **dem Grunde nach** und der Vorbehalt der jährlichen Festlegung der jeweiligen Höhe nach billigem Ermessen sind ein adäquates Mittel, um die Sonderzahlung zu flexibilisieren. Allerdings sind dann die Bemessungsfaktoren für die Festlegung der Höhe jährlich zu begründen und gerichtlich überprüfbar. Eine Dokumentation wird sich hier empfehlen.

Rückzahlungsklauseln und Stichtage sind jedenfalls dann zulässig, wenn die Gratifikation keinen Entgeltcharakter hat, also beispielsweise nur die Betriebstreue und keine Arbeitsleistung im vorangegangenen Jahr belohnt.

2. Weihnachtsgratifikation trotz Ausscheidens vor dem Stichtag?

BAG, Urteil vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12

Der Arbeitnehmer erhielt jährlich einen Brief mit folgender Zusage:

„Als Dank für Ihren bisherigen persönlichen Einsatz in diesem Jahr und als ein Stück Motivation für eine weiterhin loyale und wirkungsvolle Zusammenarbeit zahlen wir Ihnen eine Weihnachtsgratifikation aus.... Die Zahlung erfolgt an Arbeitnehmer, die sich am 31.12.2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.....“

Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete zum 30. September. Der Kläger verlangte die Zahlung von 9/12 der Sonderzahlung. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung

Insolvenzrecht und
Unternehmenssanierung
Jahrbuch 2015

Jetzt auch
als eBook



 Schultze & Braun



unter Bezugnahme auf die Stichtagsklausel. Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht. Er konnte die anteilige Gratifikation in Anspruch nehmen.

Die Gesamtzusage betreffe eine Jahressonderzahlung mit Mischcharakter, bei der sowohl eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeit als auch ein Anreiz zukünftiger Betriebstreue des Arbeitnehmers („Mischcharakter“) belohnt werde. Die Formulierung „Weihnachtsgatifikation“ deute zwar auf eine reine Gratifikation hin, deren Zweck allein in der Zuwendung von Geld aus Anlass des Weihnachtsfestes sei. Allerdings enthalte sie aber auch Elemente, die deutlich machten, dass auch eine Gegenleistung für die vergangene Arbeit Zweck der Zusage sei.

Außerdem werde durch die Voraussetzung „*ungekündigtes Arbeitsverhältnis am 31.12.2010*“ eine Betriebstreue über das Bezugsjahr hinaus vom Arbeitnehmer verlangt, was im Besonderen eine unangemessene Benachteiligung darstelle. Das Bundesarbeitsgericht erklärte die Stichtagsregelung hier daher für unwirksam. Der Arbeitgeber habe kein Recht, dem Arbeitnehmer Lohn für in der Vergangenheit geleistete Arbeit vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag abhängig zu machen.

3. Weihnachtsgeld nach den jeweiligen betrieblichen Regelungen freiwillig – „al gusto II“?

BAG, Urteil vom 20.02.2013 – 10 AZR 177/12

Aufgrund der wirtschaftlichen Situation wollte der Arbeitgeber kein Weihnachtsgeld leisten.

Der Arbeitsvertrag lautete auszugsweise wie folgt:

„Freiwillige soziale Leistungen richten sich nach dem betriebsüblichen Rahmen. Zur Zeit werden gewährt:... Weihnachtsgeld in Höhe von 40 % eines Monatsgehalts, Urlaubsgeld in Höhe von 18,40 EUR pro Urlaubstag ... Die Zahlung der betrieblichen Sondervergütungen (Weihnachtsgatifikation ...) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.“

Anlässlich jeder Zahlung in den Jahren von 2004 – 2008 wurde per Begleitschreiben mitgeteilt: *„Bei dieser Gratifikation handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf*

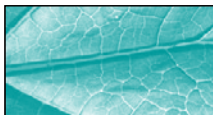
Praxistipp:

► Das Urteil macht deutlich, dass der Arbeitgeber sehr genau prüfen muss, ob er (auch) einen Anreiz auf gute Arbeitsleistung schaffen will, oder ob er nur die Betriebstreue oder andere Zwecke honorieren will. Sobald Elemente der Sonderzahlung zumindest auch erbrachte Arbeitsleistung honorieren, werden weder Stichtagsklauseln den Anspruch verhindern noch die Leistung zurückgefordert werden können.

Stichtagsklauseln und Rückzahlungsverpflichtungen werden nur dort ihren Zweck erfüllen, wo der Arbeitgeber ausschließlich Betriebstreue oder andere Zwecke honorieren will.

Im Zweifel wird sich die Aufteilung beider Zwecke in einer Regelung nicht erreichen lassen, so dass getrennte Sonderzahlungen zukünftig unabhängig voneinander in eigenständigen Zusagen formuliert werden sollten, um auch den gewünschten Erfolg zu erzielen.

Schultze & Braun
German for business recovery
In der InsO-Welt zu Hause
SchubrApp
Jetzt als Favorit hinzufügen
www.schubrapp.com



die kein Rechtsanspruch besteht und kein Anspruch in den folgenden Jahren hergeleitet werden kann.“

Das Bundesarbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung des Weihnachtsgeldes. Der vertragliche Freiwilligkeitsvorbehalt sei unwirksam, weil er unklar und nicht verständlich sei. Die Auslegung des Wortes „freiwillig“ lasse zwei Deutungen zu. Das Wort „freiwillig“ könne alternativ – neben dem Ausschluss eines Anspruchs für die Zukunft – auch bedeuten, dass der Arbeitgeber nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz zu dieser Leistung verpflichtet sei.

Zudem werde laut der Formulierung wörtlich ein Weihnachtsgeld in festgelegter Höhe „gewährt“, was einen Ausschluss für die Zukunft als widersprüchlich erscheinen lasse.

Auch der Freiwilligkeitsvorbehalt am Ende der Klausel helfe hier nicht. Der Wortlaut des Freiwilligkeitsvorbehalts sei zwar eindeutig. Er stehe aber in Widerspruch zu der eingangs verwendeten Formulierung „Zur Zeit werden gewährt“. Diese Unklarheit gehe zu Lasten des Arbeitgebers.

Praxistipp:

- ▶ Die einmalige Verwendung der Wörter „werden gewährt“ wurde dem Arbeitgeber im vorliegenden Fall zum Verhängnis, weil sie im Widerspruch zum gleichfalls geregeltem Freiwilligkeitsvorbehalt standen. Weil die Regelung bereits im Arbeitsvertrag als AGB formuliert war, half hier auch nicht, dass in jedem Einzelfall der Zahlung wieder darauf hingewiesen wurde, dass die Zahlung keinen Anspruch für die Zukunft begründen sollte.

Will der Arbeitgeber einen entsprechenden Anspruch verhindern, sind Freiwilligkeitsvorbehalte im Arbeitsvertrag vermutlich nicht mehr die Lösung. Solche klar zu formulieren, ist nach den Anforderungen des BAG kaum noch möglich. Vielmehr kann ein konkreter Freiwilligkeitsvorbehalt wohl nur noch wirksam sein, wenn er ausschließlich mit der jeweiligen Zahlung der Leistung erklärt wird. Bei Rahmenregelungen in Arbeitsverträgen sollte daher zukünftig auf die Ermessenvergütung (vgl. Fall 1) zurückgegriffen werden.

4. Urlaubsgeld trotz Kündigung vor dem Stichtag?

BAG, Urteil vom 22.07.2014 – 9 AZR 981/12

Die Klägerin wurde vom Arbeitgeber am 22.03.2011 zum 30.09.2011 gekündigt. Sie nahm ihren Urlaub an verschiedenen Tagen ab April 2011 und verlangte die Zahlung des Urlaubsgeldes. Der Arbeitsvertrag der Klägerin enthielt nachfolgende Klausel:

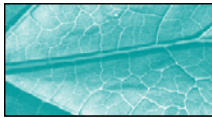
„Weiterhin erhält der/die Mitarbeiter/in pro genommenen Urlaubstag ein Urlaubsgeld von 2,4 % des monatlichen Bruttogeldes. Das Urlaubsgeld wird am Monatsende ausbezahlt. Voraussetzung für die Auszahlung ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis.“

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin kein Recht. Der Arbeitgeber dürfe Sonderzahlungen mit Bindungsklauseln versehen, so lange die Zahlungen nicht (auch) Gegenleistung für erbrachte Arbeit sei. Dies sei beim Urlaubsgeld der Fall, was ebenso wie der Erholungsurlaub unabhängig von einer Arbeitsleistung pro genommenen Urlaubstag entstehe. Da sie den Urlaub nach Ausspruch der Kündigung genommen habe, stehe ihr nach den zulässigerweise festgelegten Anspruchsvoraussetzungen durch den Arbeitgeber das Urlaubsgeld nicht zu.

Praxistipp:

- ▶ Das Urteil verdeutlicht, dass in jedem Einzelfall sehr genau ermittelt werden muss, ob die zugesagte Sonderzahlung an eine Arbeitsleistung im Bezugszeitraum anknüpft oder nicht. Überall da, wo eine Arbeitsleistung nicht (auch) belohnt werden soll, sind den Gestaltungsoptionen des Arbeitgebers kaum Grenzen gesetzt.





C. Personalien – Wir stellen uns vor



Heute: Stefanie Beck

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Frau Rechtsanwältin Stefanie Beck ist seit 2009 im Arbeitsrechtsteam der Schultze & Braun GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft in Nürnberg tätig. Ihr Leistungsspektrum umfasst das gesamte Gebiet des Individual- und Kollektivarbeitsrechts. Die Schwerpunkte ihrer Beratung liegen in der Lösung arbeitsrechtlicher Aufgabenstellungen im Zusammenhang mit Sanierung und Restrukturierung in Krise und Insolvenz von Unternehmen. Dabei verfügt Frau Rechtsanwältin Beck über Expertise in arbeitsrechtlichen Besonderheiten im Bereich der Eigenverwaltung, Insolvenzplan- sowie Schutzschirmverfahren.

Geschäftsbereich:

Sanierungsberatung

Ausgewählte Projekte:

- OAN-Gruppe:
- Offizin Andersen Nexö Leipzig GmbH, Messdruck Leipzig GmbH, Leipziger Kunst- und Verlagsbuchbinderei GmbH (Entwicklung, Herstellung, Vermittlung und Vertrieb polygrafischer Erzeugnisse mit insgesamt 464 AN, jeweils Eigenverwaltung mit Insolvenzplan)
- MEILLERGHP GmbH (Direktmarketing, ca. 700 AN, Reorganisation)
- Sachsendruck Plauen GmbH (Herstellung polygraphischer Erzeugnisse in allen Fertigungsstufen einschließlich deren Vertrieb, 214 AN, Eigenverwaltung mit Insolvenzplan)

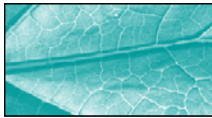
Vita:

- Geb. 04.07.1965 in Neustadt/Aisch
- Studium der Rechtswissenschaften
- Erstes und zweites juristisches Staatsexamen in Nürnberg
- Von 1994 bis 1996 Rechtsanwältin in der Kanzlei Pöhlmann, Schaffer & Partner, Nürnberg
- Von 1996 bis 1999 Rechtsanwältin in der Kanzlei Hasche & Eschenlohr Insolvenzberatung und -verwaltung GbR, Leipzig
- Von 2000 bis 2005 Rechtsanwältin in der Kanzlei Dr. Beck & Partner, Nürnberg
- Seit 2003 Fachanwältin für Arbeitsrecht
- Von 2005 bis 2009 Rechtsanwältin in der Kanzlei WS Wirtschaftsberatung Steuerberatungsgesellschaft mbH, Krefeld (ab 2006 als Geschäftsführerin)
- Seit 2009 bei Schultze & Braun

Kontakt:

SBeck@schubra.de





D. Vermischtes



• **Termine:**

Veranstaltungsreihe „Afterwork bei Schultze & Braun“ – Information, Diskussion und Networking

27.01.2015, 17.00 - 20.00 Uhr

Thema: Eigenverwaltung oder außergerichtliche Sanierung

Moderation: Rechtsanwalt u. Fachanwalt für Arbeitsrecht Joachim Zobel, Nürnberg

Referenten: Dipl.-Kaufmann/Steuerberater/
Wirtschaftsprüfer Guido Koch, Berlin
Rechtsanwalt u. Fachanwalt für
Insolvenzrecht Detlef Specovius, Achern

Ort: Schultze & Braun GmbH,
Fürther Str. 244 b, 90429 Nürnberg,
2. OG

Eine gesonderte Einladung erfolgt bis Ende Dezember 2014. Die Anmeldung kann auch gerne per Mail erfolgen an nuernberg@schubra.de (Anmeldeschluss: 21.01.2015)

• **Save the date:**

25.03.2015, 17.00 - 20.00 Uhr

Thema: Aktuelle Hinweise und steuerliche Gestaltungen zu Schenkung und Erbfall

Referenten: Rechtsanwalt u. Fachanwalt für Steuerrecht/
Steuerberater Arno Abenheimer,
Achern

Dipl.-Betriebswirtin (BA)/Steuerberaterin
Birgitt Müller, Achern

Eine gesonderte Einladung erfolgt rechtzeitig vorher.

• **Heute schon gelacht?**

„Was sind 1.000 Rechtsanwälte aneinander gekettet auf dem Meeresgrund?“ „Keine Ahnung.“ „Ein guter Anfang!“
Dialog Denzel Washington und Tom Hanks in Philadelphia (1993)

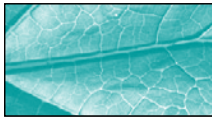
„Wenn man alle Gesetze studieren wollte, so hätte man gar keine Zeit, sie zu übertreten.“
Zitat Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832)

Freuen Sie sich auf unseren nächsten Info-Brief:

Thema: Vertragsmonitoring

Näher vorstellen werden wir Ihnen:
Frau Rechtsanwältin Stefanie Radina



**► Ansprechpartner**

Joachim Zobel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
JZobel@schubra.de



Stefanie Beck
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
SBeck@schubra.de



Siegfried Flogaus
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
SFlogaus@schubra.de



Daniela Gunreben
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
DGunreben@schubra.de



Ute Lampert
Dipl.-Kauffrau
Outplacement und
Qualifizierung
ULampert@schubra.de



Aribert Panzer
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
APanzer@schubra.de



Dr. Michael Rozijn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für IT-Recht
(Informationstechnologierecht)
MRozijn@schubra.de



Stefanie Radina
Rechtsanwältin
SRadina@schubra.de



Alexander von Saenger
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
ASaenger@schubra.de



Tanja Sans-Stotz
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
TSansstotz@schubra.de



Dr. Elke Trapp-Blocher
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
M.B.L.
ETrappBlocher@schubra.de



Martin Vollmann
Rechtsanwalt
MVollmann@schubra.de



Bertram Wolf
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
BWolf@schubra.de



Verena Wollert
Rechtsanwältin
Dipl. Kauffrau
Fachanwältin für Arbeitsrecht
VWollert@schubra.de



Claudia Zobel
Dipl.-Betriebswirtin (FH)
Personalleitung
Transfergesellschaft
CZobel@schubra.de

Sollten Sie Fragen zu dem Infobrief oder aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts haben, so stehen Ihnen die Ansprechpartner jederzeit gerne zur Verfügung. Gerne nehmen wir auch Ihre Themenwünsche für den Infobrief entgegen.

***Haftungsausschluss:** Dieser Infobrief ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten sowie anderer interessierter Personen. Er kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.*

Schultze & Braun GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft

Eisenbahnstraße 19-23 • 77855 Achern • Tel. 0 78 41 / 7 08-0
Domshof 22 • 28195 Bremen • Tel. 04 21 / 4 33 01-0
N 7, 11 • 68161 Mannheim • Tel. 0621 / 480 264 - 0
Fürther Straße 244b • 90429 Nürnberg • Tel. 09 11 / 6 00 01-0
Paulinenstraße 41 • 70178 Stuttgart • Tel. 07 11 / 2 38 89-0
Alzeyerstraße 31 • 67549 Worms • Tel. 0 62 41 / 2 68 69-0

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt: Joachim Zobel, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht; Achim Frank, Rechtsanwalt
Schultze & Braun GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft

Sitz: Eisenbahnstraße 19-23, 77855 Achern • Amtsgericht Mannheim HRB 220942

Geschäftsführer: RAin Ellen Delzant • RA Achim Frank • RA Dr. Rainer Riggert • RA Dr. Ludwig J. Weber • RA Joachim Zobel