

Ortstagung Hamm am 05.04.2017

Am 05.04.2017 begrüßte *Dr. Holger Schrade*, Präsident des Landesarbeitsgerichts Hamm, im gut besuchten Foyer des Landesarbeitsgerichts den Referenten, *Wilhelm Mestwerdt*, Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen und in den Jahren 2009 bis 2014 Mitglied des 10. Senats des Bundesarbeitsgerichts, zum Thema

„Aktuelle Entwicklungen im Recht der Sonderzahlungen – Gestaltungsmöglichkeiten nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts“.

Der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in den letzten Jahren dem Recht der Sonderzahlungen klare Strukturen gegeben. Der Umgang mit Bindungsklauseln, Freiwilligkeitsvorbehalten oder die Bestimmung der Höhe einer Sonderzahlung nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) ist für die Praxis berechenbarer geworden. Spielräume für die vertragliche Gestaltung von Sonderzahlungszusagen wurden klarer definiert.

Mestwerdts wesentliche Leitthesen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Ein Freiwilligkeitsvorbehalt in einem Arbeitsvertrag ist nicht geeignet, das Entstehen von Ansprüchen aus betrieblicher Übung oder konkludentem Vertrag zu verhindern.
- Ein bei der jeweiligen Leistung erklärter Vorbehalt, aus der Zahlung könne für die Zukunft kein Rechtsanspruch abgeleitet werden, kann das Entstehen eines Anspruchs auf dauerhafte Leistungsgewährung hingegen verhindern.
- Der Arbeitgeber kann sich im Arbeitsvertrag zu einer Sonderzahlung nach billigem Ermessen verpflichten. Die Festsetzung muss die Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber angemessen berücksichtigen. Die Festsetzung ist gerichtlich voll überprüfbar.
- Formuliert/vereinbart der Arbeitgeber im Rahmen variabler Vergütung bestimmte Ziele, so hat er die (teilweise) Zielerreichung bei der Festsetzung der Leistungsvergütung angemessen zu berücksichtigen. Eine Festsetzung auf „0“ kommt dann regelmäßig nicht in Betracht.

- Besteht Streit über die Höhe der ins Ermessen gestellten Sonderzahlung, erfolgt die richterliche Leistungsbestimmung auf Grundlage des Vortrags beider Parteien. Eine Darlegungs- und Beweislast besteht nicht.
- Sollen mit einer vertraglich zugesagten Sonderzahlung die Arbeitsleistungen des vergangenen Jahres honoriert werden, sind weitere Bedingungen (Stichtagsregelungen etc.) in einem Arbeitsvertrag und in einer Betriebsvereinbarung regelmäßig unwirksam. Ausnahmen sind nur denkbar, wenn die Sonderzahlung aufgrund der betrieblichen Verhältnisse erst zu einem bestimmten Zeitpunkt verdient ist (Saisongeschäft etc).
- Gratifikationen mit Mischcharakter in einem Tarifvertrag sind demgegenüber nicht zu beanstanden, weil den Tarifvertragsparteien ein weiter Gestaltungsspielraum zusteht.

Die Thesen *Mestwerdts* gehen auf folgende Entscheidungen des 10. Senats zurück:

I. Wie können Ansprüche auf eine variable Sonderzahlung entstehen?

BAG 21. April 2010 – 10 AZR 163/09 –

„Ein Anspruch auf einen Jahresbonus aufgrund einer individuellen arbeitsvertraglichen konkludenten Abrede kann sich aus den jährlichen Zahlungen eines Bonus in Verbindung mit dem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers ergeben. Eine konkludente Zusage künftiger Bonuszahlungen ist nicht bereits deshalb zu verneinen, weil die Zahlung nicht in einer bestimmten Höhe zugesagt worden ist.“

BAG 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 –

„Hat ein Arbeitgeber eine Leistung mit der Bezeichnung als "Sonderzahlung" in dreimaliger vorbehaltloser Auszahlung jeweils zum Jahresende in unterschiedlicher Höhe vorgenommen, kann ein Arbeitnehmer in verständiger Weise auf ein verbindliches Angebot des Arbeitgebers iSv. § 145 BGB schließen, in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung zu erhalten.“

II. Kann das Entstehen von vertraglichen Ansprüchen im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden?

BAG 14. September 2011 – 10 AZR 526/10

„Ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt, der alle zukünftigen Leistungen unabhängig von ihrer Art und ihrem Entstehungsgrund erfasst, benachteiligt den Arbeitnehmer regelmäßig unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB und ist deshalb unwirksam.“

„Nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Eine solche Situation ist bei der Kombination eines Freiwilligkeits- mit einem Widerrufsvorbehalt regelmäßig gegeben.“

BAG 19. März 2014 – 10 AZR 622/13 –

„Bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt ("als freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch") handelt es sich um eine Vertragsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Mit dieser Klausel will der Arbeitgeber die vertraglichen Beziehungen der Parteien gestalten und sich ein einseitiges Recht zur Entscheidung über den Bonus vorbehalten. Selbst wenn die Klausel nur darauf zielt, die Entstehung einer betrieblichen Übung zu verhindern, wäre ihr Sinn die Festlegung der Bedeutung eines späteren Erklärungsverhaltens bereits im Vertrag.“

„Ein Freiwilligkeitsvorbehalt benachteiligt einen Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, § 307 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BGB, wenn er dem Arbeitgeber das Recht zubilligt, trotz Abschluss einer vergütungsorientierten Zielvereinbarung nach Ablauf der Beurteilungsperiode frei darüber zu entscheiden, ob eine Vergütungszahlung erfolgt oder nicht.“

BAG 3. August 2016 – 10 AZR 710/14 –

„Eine Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die es dem Arbeitgeber erlaubt, nach Ablauf eines Geschäftsjahres die versprochene Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen zu unterlassen, würde einer Inhaltskontrolle nach § 307

Abs. 1 S. 1 iVm. Abs. 2 BGB nicht standhalten. Es würde eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen, wenn der Arbeitgeber von der Leistungsbestimmung für ein bestimmtes Geschäftsjahr absehen dürfte, obwohl der Arbeitnehmer in diesem Geschäftsjahr seine Arbeitsleistung erbracht hat und die Leistung auch Teil der Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers war.“

BAG 18. März 2009 – 10 AZR 289/08 –

(Vorbehalt bei Zahlung, nicht im Vertrag)

„Die mit einer jährlichen Sonderzahlung verbundene schriftliche Mitteilung, dass die gewährte Leistung einmalig sei und zukünftige Ansprüche ausschließe, hindert das Entstehen eines vertraglichen Anspruchs aus betrieblicher Übung.“

„(Bei einer Zahlung formulierte) Freiwilligkeitsvorbehalte bei Sonderzahlungen, die einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung auch bei wiederholter Zahlung nicht entstehen lassen, weichen nicht von allgemein anerkannten Rechtsgrundsätzen ab. Die Höhe und der vom Arbeitgeber festgelegte Zweck der Sonderzahlung führen nicht dazu, dass der Ausschluss jeden Rechtsanspruchs für die Zukunft unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB wird.“

III. Können mit einer Sonderzahlung Mitarbeiter/innen an das Unternehmen gebunden werden?

BAG 6. Mai 2009 – 10 AZR 443/08 –

„Eine Bestandsklausel in einem Formulararbeitsvertrag ist wirksam, soweit sie den Anspruch auf die Bonuszahlung an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses im Geschäftsjahr knüpft. Der am Bonussystem teilnehmende Arbeitnehmer wird dadurch nicht unangemessen benachteiligt im Sinne von § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.“

(ältere Rechtsprechung vor Senatsneubesetzung)

BAG 12. April 2011 – 1 AZR 412/09 –

„Die Betriebsparteien können den Anspruch auf eine im Synallagma stehende variable Erfolgsvergütung nicht davon abhängig machen, dass das Arbeitsverhältnis zu einem

Auszahlungstag außerhalb des Bezugszeitraums vom Arbeitnehmer nicht gekündigt wird.“

BAG 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10 –

„Dient eine Sonderzuwendung nicht der Vergütung geleisteter Arbeit und knüpft sie nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses an, stellt es keine unangemessene Benachteiligung gemäß § 307 BGB dar, wenn der ungekündigte Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag als Anspruchsvoraussetzung bestimmt wird.“

BAG 18. Januar 2012 – 10 AZR 612/10 –

„Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums der Sonderzahlung abhängig gemacht werden.“

BAG 13. November 2013 – 10 AZR 848/12 –

(so auch: BAG 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 –; BAG 3. August 2016 – 10 AZR 710/14 –)

„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.“

IV. Kann die Höhe einer Sonderzahlung nach § 315 BGB frei bestimmt werden?

BAG 18. Januar 2012 – 10 AZR 670/10 –

„Es ist nicht unangemessen benachteiligend im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB, die Zahlung einer Abschlussvergütung an AT-Mitarbeiter von der Zahlung einer Dividende an die Aktionäre abhängig zu machen.“

BAG 15. Mai 2013 – 10 AZR 679/12 –

„Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf einen dienstvertraglichen Leistungsbonus, der sich aus der individuellen Zielerreichung, dem Teamverhalten sowie dem Erfolg der Bank ergibt und der jährlich für das abgelaufene Jahr festgesetzt wird, ist auf Bestimmung der Leistung nach billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 1 BGB gerichtet. Das beinhaltet die Möglichkeit, nicht nur bei kumulativer Nichterreichung aller Ziele, sondern im Ausnahmefall auch bei Nichterreichung eines Teils der Ziele keinen Leistungsbonus zu zahlen.“

BAG 19. März 2014 – 10 AZR 622/13 –

„Hat ein Arbeitgeber nach § 315 BGB über einen Bonusanspruch zu entscheiden, der gleichermaßen auf der Ertragslage des Unternehmens wie auf der Leistung des Arbeitnehmers beruht, muss ein festzusetzendes Bonusbudget - in Abhängigkeit von der Ertragslage - regelmäßig eine Größenordnung erreichen, die den Leistungsbezug des Bonussystems beachtet und ausreicht, die durch Abschluss von Zielvereinbarungen angestrebten und tatsächlich erbrachten Leistungen angemessen zu honorieren.“

BAG 3. August 2016 – 10 AZR 710/14 –

aus den Gründen:

„...im Übrigen wäre eine Festsetzung (nach freiem Ermessen) eine Abweichung vom gesetzlichen Leitbild des § 315 Abs. 1 BGB, die wegen des fehlenden Korrektivs der vollen gerichtlichen Kontrolle der Leistungsbestimmung eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers iSv. § 307 Abs. 1 S. 1 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BGB darstellen würde und deshalb unwirksam wäre.“

V. Kann vertraglich vorbehalten werden, das Bonussystem zu verändern?

BAG 3. August 2016 – 10 AZR 710/14 –

aus den Gründen:

„... dahinstehen kann, ob § 4 Ziff. 1 des Arbeitsvertrags aufgrund der Formulierung, der Arbeitnehmer nehme am „jeweils gültigen“ Bonussystem und/oder Deferral Plan teil, einen Änderungsvorbehalt beinhaltet, wie weit dieser reichen würde und ob ein

ggf. umfassender Änderungsvorbehalt am Maßstab des § 308 Nr. 4 BGB gemessen wirksam wäre.“

VI. Wie bestimmt das Gericht im Streitfall nach § 315 Abs. 3 S. 2 BGB die Höhe einer Sonderzahlung?

BAG 3. August 2016 – 10 AZR 710/14 –

„Die richterliche Ersatzleistungsbestimmung nach § 315 Abs. 3 S. 2 BGB ist auf Grundlage des Vortrags der Parteien zu treffen. Eine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn besteht nicht. Jede Partei ist im Sinne einer Obliegenheit gehalten, die für ihre Position sprechenden Umstände vorzutragen, damit sie vom Gericht berücksichtigt werden können.“

„Erbringt ein Arbeitgeber, der sich eine einseitige Leistungsbestimmung vorbehält, keinen oder keinen hinreichenden Vortrag dazu, warum eine bestimmte Leistungsfestsetzung billigem Ermessen entsprechen soll, ist die gesetzliche Folge nach § 315 Abs. 3 BGB die Unverbindlichkeit der vom Bestimmungsberechtigten getroffenen Leistungsbestimmung.“

Im Anschluss an den Vortrag und eine Diskussion mit dem Publikum fand wie immer ein entspannter Austausch im Foyer des Landesarbeitsgerichts statt.

Dr. Derk Strybny

Direktor des Arbeitsgerichts Rheine