

Arbeitsrecht auf den Punkt gebracht (Nr. 17 / 2014)

Sonderzahlungen – geänderte Anforderungen aufgrund gewandelter Rechtsprechung – sowie gesetzliche Neuerung betreffend Altersgrenzen

In vielen Unternehmen werden Sonderzahlungen zu den verschiedensten Anlässen gewährt. Jedoch hat sich hinsichtlich deren Regelung bzw. jahrelanger Handhabung die Rechtsprechung weiterentwickelt.

Was zunächst als „good will“ des Arbeitgebers gedacht war, kann nun bereits einen einklagbaren Rechtsanspruch des Mitarbeiters begründen. Auch können vom Unternehmen mit der Sonderzahlung beabsichtigte Zwecke u. U. nicht mehr erfolgversprechend erreicht werden.

Dieser Newsletter soll einen Überblick über die neuesten diesbezüglichen Entwicklungen geben. Außerdem wird auf eine neue gesetzliche Regelung zum Thema „Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts bei vereinbarter Altersgrenze“ hingewiesen, die eine für Unternehmen zunehmend interessante Option darstellt.

THEMA I: SONDERZAHLUNGEN

„Schleichender Tod“ des Freiwilligkeitsvorbehalts

Es war jahrelang geübte Praxis, bereits in den Arbeitsverträgen zu regeln, dass Leistungen, die das Unternehmen ggf. über die im Vertrag geregelten Vergütungsbestandteile hinaus gewähren sollte, freiwillige Leistungen sind, auf die – auch bei wiederholter Gewährung – kein Rechtsanspruch besteht.

Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag

Zwischenzeitlich ist ein derart weit gefasster Freiwilligkeitsvorbehalt, der auch laufende Entgelte im Sinne einer nach Zeitabschnitten bemessenen Vergütung (z. B. eine laufende Leistungszulage) erfasst, unwirksam. Daher ist zu empfehlen, den Freiwilligkeitsvorbehalt auf Sonderzuwendungen, die kein laufendes Arbeitsentgelt darstellen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Sonderprämien etc.), zu begrenzen.

Zulässig nur für nicht laufendes Arbeitsentgelt

Auch jegliche Widersprüchlichkeiten bei der Abfassung eines Freiwilligkeitsvorbehalts können diesen zu Fall bringen. So darf im Arbeitsvertrag nicht einerseits eine Sonderzahlung zugesagt werden („wird gewährt“, „erhält“, „ist berechtigt“ etc.) und andererseits zum Ausdruck gebracht werden, dass auf die Leistung kein Rechtsanspruch besteht. Ebenso sind Kombinationen aus Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten schädlich.

Vermeidung widersprüchlicher Formulierungen

Zu guter Letzt hat das BAG nun Bedenken geäußert, wenn durch einen im Arbeitsvertrag enthaltenen Freiwilligkeitsvorbehalt das Entstehen einer betrieblichen Übung ausgeschlossen werden könne. Demzufolge müssen Unternehmen damit rechnen, dass sie nur dann eine betriebliche Übung rechtssicher vermeiden können, wenn sie jedes Mal bei der Gewährung der betreffenden Leistung darauf hinweisen, dass hierauf kein Rechtsanspruch besteht.

Sicherheit wohl nur noch bei Wiederholung des Freiwilligkeitsvorbehalts

Unzulässige und zulässige Konditionen für Sonderzahlungen

Zwecksetzungen:

Unter Sonderzahlungen sind einmalige Zuwendungen zu verstehen, die aus bestimmten Anlässen zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt gewährt werden (z. B. Weihnachts-/Urlaubsgeld, jährliche Sonderzuwendungen, Jubiläumsgeld etc.).

Definition Sonderzahlung

Mit einer Sonderzahlung können unterschiedliche Zwecke verfolgt werden:

Zwecksetzung

- Zum einen kann es eine „Treueprämie“ sein, mit der vergangene und/oder künftige Betriebstreue belohnt werden soll.
- Zum anderen kann die Sonderzahlung eine zusätzliche Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung sein.
- Schließlich kann die Sonderzahlung auch sog. „Mischcharakter“ haben. Dies ist der Fall, wenn mit ihrer Gewährung sowohl die Betriebstreue belohnt als auch bereits erbrachte Arbeitsleistung zusätzlich vergütet werden soll.

Neuere Leitplanken, die das BAG gesetzt hat:

(1) Sonderzahlungen zur Honorierung der Betriebstreue

Hat eine Sonderzahlung keinerlei Entgeltcharakter, sondern soll mit ihr nur vergangene und/oder künftige Betriebstreue belohnt werden, kann wirksam eine Stichtagsklausel vorgesehen werden. Stichtagsklausel bedeutet, dass der Anspruch auf die Sonderzahlung (z. B. Weihnachtsgeld) vom (sogar ungekündigten) Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht werden kann. Dabei kommt es nicht darauf an, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat (BAG, Urt. v. 18.01.2012 – 10 AZR 667/10). Offen ist insoweit allerdings, ob dies nur bis zu einer bestimmten Höhe der Sonderzahlung gilt. Zumindest bei Zahlungen bis zu einem Monatsgehalt dürfte die Stichtagsregelung wirksam sein.

**Nur Belohnung
Betriebstreue –
Stichtagsklausel
zulässig**

(2) Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter

Bei Sonderzahlungen, die reinen Entgeltcharakter haben (z. B. ein „echtes“ 13. Monatsgehalt), ist eine solche Stichtagsregelung demgegenüber unzulässig und widerspricht bereits eindeutig ihrem Charakter. Demzufolge hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Bemessungszeitraums endet, einen Anspruch auf Gewährung der Leistung in zeitanteilig reduzierter Höhe.

**Nur Entgelt-
charakter –
Stichtagsklausel
unzulässig**

(3) Sonderzahlungen mit „Mischcharakter“

Bei Sonderzahlungen mit „Mischcharakter“ hat das BAG das Korsett für die Arbeitgeber zunehmend enger geschnürt. Während es früher basierend auf seiner langjährigen Rechtsprechung die Kombination von Sonderzahlungen mit Mischcharakter und Stichtagsklauseln für zulässig erachtete, hat es hiervon mittlerweile Abstand genommen. Am 18.01.2012 (10 AZR 612/10) entschied es, dass Sonderzahlungen mit Mischcharakter in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums der Sonderzahlung abhängig gemacht werden können. Begründet hat es diese neue Ansicht mit der Überlegung, dass dem Arbeitnehmer durch eine Stichtagsklausel nicht bereits verdiente Arbeitsvergütung wieder entzogen werden dürfe.

**Mischcharakter
– kein Stichtag
außerhalb des
Bezugszeit-
raums**

Das BAG ist jetzt noch einen Schritt weiter gegangen und hat bei Sonderzahlungen mit „Mischcharakter“ auch Stichtage, die noch innerhalb des Bezugszeitraums liegen, für unzulässig erklärt (BAG, Urt. v. 13.11.2013 – 10 AZR 848/12).

**Mischcharakter
– kein Stichtag
innerhalb**

Demzufolge kommen Stichtagsklauseln im Regelfall nur noch für Sonderzahlungen ohne jeden Entgeltcharakter in Betracht. Ein „Türchen“ hat das BAG für bestimmte Ausnahmefälle jedoch noch offen gelassen: Eine Stichtagsklausel (dann jedoch wohl nur mit einem Stichtag innerhalb des Bezugszeitraums) kann dann gerechtfertigt sein, wenn die Arbeitsleistung gerade in einem bestimmten Zeitraum vor dem Stichtag besonderen Wert hat. Das kann bei Saisonbetrieben der Fall sein, aber auch auf anderen branchen- oder betriebsbezogenen Besonderheiten beruhen. Möglich ist auch, dass eine Sonderzahlung an bis zu bestimmten Zeitpunkten eintretende Unternehmenserfolge anknüpft; in diesen Fällen ist eine zu bestimmten Stichtagen erfolgende Betrachtung oftmals zweckmäßig und nicht zu beanstanden (BAG, Urt. v. 06.05.2009 – 10 AZR 443/08). Es ist jedoch darauf zu achten, dass in solchen Fällen vorsorglich nur der Bestand (und nicht auch der

**Stichtagsklausel
nur in bestimm-
ten Fällen aus-
nahmsweise
zulässig**

ungekündigte Bestand) des Arbeitsverhältnisses und auch nur maximal am Ende des Bezugszeitraums zur Voraussetzung für die Sonderzahlung gemacht wird. Außerdem dürfen keine Widersprüche zu der vorgenannten Zwecksetzung erzeugt werden: Nach Ansicht des BAG spricht es gegen den besonderen Wert von Arbeitsleistungen oder Unternehmenserfolgen bis zu einem bestimmten Stichtag, wenn die Zuwendung unterjährig eintretenden Arbeitnehmern – bezogen auf die von ihnen zurückgelegten Beschäftigungsmonate – anteilig gewährt wird. Eine derartige Regelung spricht vielmehr dafür, dass die Sonderzahlung gleichmäßig im Lauf des Jahres als zusätzliches Entgelt für die laufende Arbeitsleistung verdient wird.

Fazit:

Grundsätzlich ist anzuraten, entweder Sonderzahlungen mit reinem Betriebsstreue-Belohnungscharakter oder solche mit reinem Entgeltcharakter zu vereinbaren. Insoweit kann man auch andenken, eine bisher gewährte Sonderzahlung für die Zukunft in zwei Sonderzahlungen mit unterschiedlicher Zwecksetzung aufzuteilen. Es ist in solchen Fällen darauf zu achten, dass die Formulierung keine Indizien für einen gemischten Charakter aufweist.

Jeweilige Zwecksetzung unmissverständlich festlegen

So verbieten sich bei einer Sonderzahlung mit reinem Betriebsstreue-Belohnungscharakter Formulierungen, wie „*Dank für ... persönlichen Einsatz*“, oder das Aufstellen von Voraussetzungen, wie „*Arbeitsleistung muss tatsächlich erbracht worden sein*“ (damit wären Arbeitnehmer in Elternzeit von der Leistung ausgeschlossen, obwohl sie die Betriebsstreue aufgrund des rechtlichen Fortbestands des Arbeitsverhältnisses erbracht haben) oder „*keine unbezahlte Arbeitsbefreiung*“. Ebenso schädlich wäre hier das Einräumen eines zeitanteiligen Anspruchs für unterjährig eintretende Arbeitnehmer. Vielmehr darf die Zahlung nur an das bloße Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Bezugsjahr anknüpfen.

Keine Widersprüchlichkeiten erzeugen

Wählt man dennoch eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, muss man sich des Umstands bewusst sein, dass für diese im Regelfall die Spielregeln für Sonderzahlungen mit reinem Entgeltcharakter gelten (s. o.) und demzufolge – abgesehen von den oben beschriebenen Ausnahmefällen – Stichtagsklauseln (ebenso wie Rückzahlungsklauseln) keine Wirksamkeit entfalten.

Zhlg. mit Mischcharakter folgt grds. Regeln für Zhlg. mit Entgeltcharakter

THEMA II: NEUES ZU VEREINBARTEN ALTERSGRENZEN

Bisherige Situation

Immer wieder erlebt man in der Praxis folgende Situation: Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben vereinbart, dass ihr Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht hat. Wider Erwarten besteht jedoch ein beiderseitiges Interesse an einer – zumeist befristeten – Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über diese Grenze hinaus.

Interesse an Weiterarbeit über Altersgrenze hinaus

Ob in dieser Situation wirksam der bisherige Vertrag beendet und ohne zeitliche Unterbrechung ein neuer befristeter Vertrag abgeschlossen werden kann oder der bestehende Vertrag wirksam nachträglich befristet werden kann, ist zweifelhaft.

Befristung des Vertrags ist zweifelhaft

Eine sachgrundlose Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG kommt in einem derartigen Fall wegen der Vorbeschäftigung ohnehin nicht in Betracht. Ob der Sachverhalt unter den Sachgrund der Befristung auf Wunsch des Arbeitnehmers oder der Befristung aus sozialen Gründen gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG gefasst werden kann oder ggf. einen weiteren sachlichen Grund darstellt (die Aufzählung im Gesetz ist nicht abschließend), ist zumindest risikobehaftet.

Sachlicher Befristungsgrund ist risikobehaftet

Alternativ könnte man einen Aufhebungsvertrag andenken, wonach das Arbeitsverhältnis nicht bereits mit Erreichen der Altersgrenze, sondern erst zu einem definierten späteren Zeitpunkt endet. Eine solche Gestaltung dürfte aber nur dann

Auch ein Aufhebungsvertrag ist nicht frei von

zulässig sein, wenn das Arbeitsverhältnis zu einem noch überschaubar späteren Zeitpunkt endet; andernfalls droht die Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags wegen Umgehung der Befristungsrechtsprechung.

Bedenken

Neue Gesetzesregelung

Nunmehr offeriert der Gesetzgeber seit dem 1. Juli dieses Jahres eine neue Gestaltungsvariante: die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI, die wie folgt lautet:

**Neu:
§ 41 S. 3 SGB VI**

„Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.“

Voraussetzung ist demzufolge, dass bereits eine wirksame Vereinbarung vorliegt, gemäß der das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Ob eine Altersgrenze tatsächlich wirksam vereinbart wurde, muss im Einzelfall geprüft werden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass noch eine Reihe von Arbeitsverträgen die Altersgrenze 65 Jahre beinhalten, jedoch zwischenzeitlich das Rentenalter stufenweise erhöht wurde.

**Voraussetzung
Nr. 1: wirksame
Altersgrenzen-
vereinbarung**

Ferner muss der Beendigungszeitpunkt noch während des bisherigen Bestandes des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben werden, d. h. spätestens am letzten Tag des Monats, mit dessen Vollendung der Arbeitnehmer die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht.

**Voraussetzung
Nr. 2: Verlänge-
rung vor Errei-
chen der Grenze**

Auch darf keine Zäsur eintreten; das Arbeitsverhältnis muss ohne zeitliche Unterbrechung über den zunächst vereinbarten Zeitpunkt – Erreichen der Regelaltersgrenze – hinaus fortgesetzt werden.

**Voraussetzung
Nr. 3: keine
Zäsur**

Vorsicht ist auch angezeigt, wenn nicht nur der Beendigungszeitpunkt hinausgeschoben, sondern auch weitere Arbeitsbedingungen geändert werden sollen (z. B. Verringerung der Arbeitszeit, Vergütung, andere Tätigkeit etc.). Da nicht auszuschließen ist, dass die Rechtsprechung beim Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts keine gleichzeitigen Veränderungen des übrigen Vertragsinhalts zulässt, sollten solche sonstigen Änderungen zeitlich getrennt und in einer separaten Vereinbarung fixiert werden (sei es vor der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts oder danach).

**Sonstige Ände-
rungen der
Arbeits-
bedingungen
vorsorglich
separat
vereinbaren**

So sinnvoll die gesetzliche Neuregelung auch ist, ein Wermutstropfen bleibt: Die Regelung ist nicht gänzlich frei von europarechtlichen Risiken. Als kritisch könnte sich insoweit der Umstand erweisen, dass die Neuregelung das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nicht nur einmalig, sondern – ohne Begrenzung – auch mehrfach zulässt. Es ist zu befürchten, dass diese Bedenken den Gesetzgeber nicht zu einer entsprechenden Änderungsfassung und Einschränkung des § 41 Abs. 3 SGB VI veranlassen, sondern dass aus seiner Sicht zunächst einmal die Gerichte entscheiden sollen, und der Gesetzgeber erst auf Druck aus Luxemburg (EuGH) reagieren wird (getreu dem nicht nachahmenswerten Motto: Reaktion statt Prävention).

**Und am Ende
verbleiben
leider doch
gewisse europa-
rechtliche
Bedenken ...**

Herausgegeben von



Kanzlei für Arbeitsrecht Schweier

Residenzstr. 23

80333 München

Telefon +49 (0) 89 / 23 24 94 50

Telefax +49 (0) 89 / 23 24 94 51

office@arbeitsrecht-schweier.de

www.arbeitsrecht-schweier.de