

Gemischtes Doppel

Beim Weihnachtsgeld wie auch beim Urlaubsgeld und anderen Jahressonderzahlungen gibt es sehr unterschiedliche Ausgestaltungen in Hinblick auf die Auszahlungsvoraussetzungen. Wird letztlich nur die ungekündigte Anwesenheit im Betrieb vorausgesetzt, verbunden mit einem Verbleiben im Betrieb bis zum ersten Quartal des Folgejahres, steht bei dieser Prämie in erster Linie die Bindungswirkung im Vordergrund. Durch diese Jahressonderzahlung soll der Mitarbeiter beim Unternehmen gehalten werden, er soll motiviert werden, das Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen aufrechtzuerhalten und nicht zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln.

Bei einer Jahressonderprämie, die ohne weitere Zusätze versprochen wird, kann davon ausgegangen werden, dass die vom Arbeitnehmer erbrachte Leistung Grund für die Zahlung ist. Der Arbeitnehmer soll mit dieser Sonderzahlung für die von ihm erbrachten Leistungen noch einen Extralohn erhalten.

Noch deutlicher wird dies, wenn die Höhe der Prämie von bestimmten Leistungsziffern abhängig gemacht wird, die der Mitarbeiter erreichen muss.

Und dann gibt es Formulierungen, die einerseits an erbrachte Leistungen des Mitarbeiters anknüpfen, dann aber auch einen Bindungszeitraum enthalten, den der Arbeitnehmer noch im Unternehmen verbleiben muss, um seinen Anspruch zu erhalten oder nicht einer Rückzahlungsverpflichtung ausgesetzt zu sein. Die letztere Formulierung hat aus Sicht des Arbeitgebers viel für sich. Letztendlich stellt sie einen Teil der angemessenen Vergütung unter einen Vorbehalt, den Vorbehalt der Betriebstreue.

Ursprünglich war eine solche Klausel in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als zulässig anerkannt (vgl. Erfurter Kommentar – Preis (11.) § 611 BGB Rz. 534 m. w. N.). Diese Zustimmung wird zumindest in der Literatur (Erfurter Kommentar aaO.) damit begründet, dass Regelungen, in denen die reine Betriebstreue vergütet werden soll, ausgesprochen selten sind.

Nun, rechtsdogmatisch ist dies sicherlich nicht das beste Argument. Andererseits deutet es natürlich auf eine praktische Fragestellung hin. Und

ARBEITSRECHT
Fachanwalt

MEDIZINRECHT
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT
Spezialgebiet

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Fax 0385 612680

ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

die Frage stellt sich tatsächlich: Soll es dem Arbeitgeber vorbehalten sein, eine bereits verdiente Vergütung einzubehalten, quasi als Strafe für Eigenkündigung des Arbeitnehmers?

Das Bundesarbeitsgericht hat im April des vergangenen Jahres eine Entscheidung getroffen, die die Zulässigkeit einer solchen Koppelung nunmehr deutlich verneint (BAG v. 12.04.2011, 1 AZR 412/09).

Der Sachverhalt wich ein wenig von einer arbeitsvertraglichen Regelung ab. In einer Betriebsvereinbarung war eine von dem Erfolg des Unternehmens abhängige Jahressonderzuwendung vereinbart worden, diese allerdings stand unter dem Vorbehalt eines Stichtages nach Ablauf des Geschäftsjahres, zu dem das Arbeitsverhältnis ungekündigt bestehen müsse. In dem Arbeitsvertrag des Mitarbeiters war auf diese Regelung in der Betriebsvereinbarung Bezug genommen worden.

Und das Bundesarbeitsgericht ließ diese Bezugnahme unproblematisch passieren, auch die Betriebsvereinbarung in Hinblick auf eine von dem betrieblichen Erfolg abhängige Sondervergütung hatte das Bundesarbeitsgericht nicht zu beanstanden. Aber Sie werden es bereits erraten, es war die Stichtagsregelung, die das Bundesarbeitsgericht beanstandete. Den Zweck dieser Stichtagsregelung, die Betriebstreue zu fördern, erkannte das Bundesarbeitsgericht durchaus als grundsätzlich beachtlich an, zumal bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung die Stichtagsregelung nicht eingegriffen hätte. Allerdings setzt der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts bei der Austauschbeziehung im Arbeitsverhältnis an, wonach für eine bestimmte Leistung eine bestimmte Vergütung geschuldet wird (Synallagma). Die Vergütung wird ja nicht für eine zukünftige Leistung gezahlt, sondern für eine bereits erfolgte. Denn Orientierung ist der Betriebserfolg im vergangenen Betriebsjahr, nicht die Erfolgsaussichten –wie vielleicht in manchen Banken.

Diese synallagmatische Beziehung sieht das Bundesarbeitsgericht jeden Monat neu entstehen, wobei lediglich die Fälligkeit der Zahlung verschoben ist.

Und folgerichtig kommt damit der 1. Senat des Bundesarbeitsgerichts zu dem Ergebnis, dass in solchen Fällen bei einem vorzeitigen Ausscheiden eine ratierliche Zahlung geschuldet wird, ansonsten nach Ende des Geschäftsjahres die volle erfolgsabhängige Jahresvergütung geschuldet wird.

Über dieses Ergebnis mag man zaudern (vgl. Salamon in NZA 2011, 1328 ff.), man wird aber nicht darum herum kommen. Und für zukünftige Fälle wird man letztendlich unterscheiden müssen zwischen einer erfolgsabhängigen Vergütung oder einem erfolgsabhängigen Vergütungsteil, dessen Fälligkeit nur hinausgeschoben wird, weil man ihn vielleicht erst zu einem bestimmten Datum berechnen kann, und einer Gratifikation, die durchaus auch den Zweck haben kann, Leistung zu vergüten – dies allerdings pauschal – und den Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

Man tut gut daran, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sehr ernst zu nehmen und zu beachten. Man tut aber auch gut daran, diese Entscheidung in ihrer Tragweite nicht falsch einzuschätzen. Bindungsfristen und Stichtagsregelungen sind damit nicht aus der Welt. Allerdings die Koppelung zwischen erfolgsabhängigen Zahlungen und einer Stichtagsregelung dürfte damit vom Tisch sein.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht