

## ARBEITSRECHT

OKTOBER 2018

### Gratifikationen und Sonderleistungen

Sonderleistungen sind Zuwendungen des Arbeitgebers, die aus einem bestimmten Anlass zusätzlich zum Lohn/Gehalt gezahlt werden. Typischerweise werden Sonderleistungen als Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt, Prämien, Tantiemen oder Bonuszahlungen erbracht. Dabei sollte das Urlaubsgeld nicht mit dem Urlaubsentgelt verwechselt werden, da letzteres als übliche Arbeitsvergütung während der Dauer des Urlaubs gesetzlich vorgeschrieben ist, wohingegen das Urlaubsgeld eine Sonderleistung darstellt. Bei der Zahlung von Sonderleistungen ist stets der Gleichheitsgrundsatz zu beachten.

#### 1. Ansprüche auf Sonderleistungen

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Sonderleistungen entsteht insbesondere, wenn dies im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Auch aus einer Gesamtzusage kann sich die Verpflichtung ergeben. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber die Zahlung einer bestimmten Sonderleistung für die Zukunft z.B. durch einen Aushang ausdrücklich verspricht.

Eine solche Pflicht entsteht jedoch unter Umständen auch durch betriebliche Übung. Hat der Arbeitgeber die bestimmte Sonderleistung regelmäßig (mindestens dreimal) erbracht, gilt die Verpflichtung auch für die Zukunft. Ebenso kann sich ein Anspruch daraus ergeben, dass alle anderen Arbeitnehmer wiederkehrend die bestimmte Sonderleistung erhalten, da der Arbeitgeber den Gleichheitsgrundsatz zu beachten hat.

#### 2. Freiwillige oder widerrufliche Sonderleistungen

Arbeitgeber wollen sich - verständlicherweise - oft nicht unbegrenzt für die Zukunft an zunächst gewährte Sonderleistungen binden. Daher ist in Arbeitsverträgen üblicherweise eine Klausel enthalten, dass diese entweder auf freiwilliger Basis oder widerruflich gewährt werden.

##### a) Freiwilligkeitsvorbehalt

Der Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag hinsichtlich der Sonderleistung verhindert, dass für die Zukunft ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung der bestimmten Sonderleistung durch betriebliche Übung überhaupt erst entsteht. Arbeitsverträge werden regelmäßig vom Arbeitgeber für eine Vielzahl von Fällen vorformuliert und dem Arbeitnehmer zur Annahme vorge-

geben. Aufgrund dessen handelt es sich in diesen Fällen um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), so dass diese einer AGB-Kontrolle unterliegen. Freiwilligkeitsvorbehalte können jedoch auch in AGB wirksam vereinbart werden, wenn der Freiwilligkeitsvorbehalt nicht an versteckter Stelle auftaucht, wenn er klar und verständlich formuliert ist und wenn er sich nicht auf das Gehalt als solches bezieht, sondern auf Sonderleistungen. Es ist aber zu beachten, dass nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung ein Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag jedenfalls dann unwirksam ist, wenn an anderer Stelle im Arbeitsvertrag konkret die bestimmte Sonderleistung zugesagt wird. Auch ein pauschaler Freiwilligkeitsvorbehalt bezüglich jeglicher Sonderleistungen ist unwirksam.

Ist eine Sonderleistung gar nicht vereinbart, bietet es sich an, mit jeder Zahlung eine Erklärung zu verbinden, nach der es sich um eine einmalige Leistung handelt, die keine Ansprüche in der Zukunft begründet.

Soweit die Sonderleistung vertraglich vereinbart ist, so muss sich ein Freiwilligkeitsvorbehalt auf die konkrete Sonderleistung beziehen. Darüber hinaus muss deutlich formuliert werden, dass aus der Zahlung der konkreten Sonderleistung keinerlei Rechte hergeleitet werden können bzw. wiederholte Zahlungen keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründen.

##### b) Widerrufsvorbehalt

Im Gegensatz zum Freiwilligkeitsvorbehalt soll der Widerrufsvorbehalt nicht die Entstehung des Anspruchs auf eine Sonderleistung durch betriebliche Übung verhindern, sondern einen bereits entstandenen Anspruch beseitigen. Er stellt sicher, dass der Anspruch auf die Leistung, den der Arbeitnehmer hat, durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers wieder beseitigt werden kann.

Auch Widerrufsvorbehalte können in AGB wirksam vereinbart werden, wenn der Vorbehalt nicht an versteckter Stelle auftaucht, er klar und verständlich formuliert ist und der von einem Widerruf betroffene Anteil der Vergütung höchstens 25 bis 30 Prozent der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers einschließlich variabler Komponenten wie Provisionen beträgt.

Ein Widerrufsvorbehalt ist darüber hinaus unwirksam, wenn der Widerruf jederzeit und ohne Angabe von Gründen erfolgen kann. Vielmehr müssen bereits in der Klausel Gründe genannt werden, bei denen ein Widerruf möglich ist. Typischerweise sind dies wirtschaftliche

Gründe, verhaltensbedingte Gründe oder personenbedingte Gründe. Die möglichen Gründe müssen so klar umrissen werden, dass der Arbeitnehmer auf den Widerruf bei Zutreffen eines Grundes vorbereitet ist und dessen Rechtmäßigkeit überprüfen kann.

Auch bei einem etwaigen Widerruf hat der Arbeitgeber den Gleichheitsgrundsatz zu beachten, wenn er nach billigem Ermessen über einen Widerruf entscheidet.

### c) Kombination aus Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

Während der Freiwilligkeitsvorbehalt einen Anspruch gar nicht erst entstehen lässt, soll der Widerrufsvorbehalt einen bereits entstandenen Anspruch beseitigen. Es liegt auf der Hand, dass eine Kombination aus beiden widersprüchlich und somit unwirksam ist.

Trotz allem war die Formulierung, wonach die Leistung „freiwillig und stets widerruflich“ erbracht wird, früher sehr weit verbreitet. Es ist jedoch nach mittlerweile höchstrichterlicher Rechtsprechung anerkannt, dass zwischen einem Freiwilligkeits- und einem Widerrufsvorbehalt gewählt werden muss. Eine Kombination ist widersprüchlich, da so für den Arbeitnehmer unklar ist, welchen Regelungsgehalt die Klausel haben soll.

Wird im Sinne von „doppelt hält besser“ eine Kombination aus beiden Vorbehalten gewählt, ist die Klausel insgesamt unwirksam. Rechtsfolge wäre dann, dass weder ein Freiwilligkeitsvorbehalt noch ein Widerrufsvorbehalt wirksam vereinbart wurde und ein Anspruch auf die Sonderleistung besteht.

## 3. Rückforderung von Sonderleistungen

Sonderleistungen können im Allgemeinen nicht vom Arbeitnehmer zurückgefordert werden, wenn dieser aus dem Unternehmen ausscheidet, da Sonderleistungen üblicherweise für eine vergangene Leistung, einen Erfolg oder die vergangene Betriebstreue erbracht werden.

### a) Möglichkeiten

Eine Sonderleistung zurückzufordern ist nur dann möglich, wenn sie durch Vereinbarung auch von der künftigen Betriebstreue abhängig gemacht wurde. In AGB ist eine Rückzahlung nur dann möglich, wenn die Sonderleistung ausschließlich von der künftigen Betriebstreue abhängig gemacht wurde. Der Klausel zur Sonderleistung selbst ist eine Rückzahlungsklausel hinzuzufügen, die besagt, dass der Arbeitnehmer die Leistung zurückzahlen hat, falls er bis zu einem bestimmten Termin des Folgejahres aus dem Unternehmen durch eigenes Verschulden oder durch eigene Kündigung ausscheidet.

Zu beachten ist dabei, dass der Arbeitnehmer durch die Rückzahlungsklausel nicht unzulässig an den Betrieb gebunden werden darf, da ihn dies in seiner Berufsfreiheit, Art. 12 GG, verletzen würde. Für die Angemessenheit der Dauer der Bindung des Arbeitnehmers ist die Höhe der Sonderleistung maßgeblich - je höher die

Sonderleistung, desto länger kann der Arbeitnehmer an das Unternehmen gebunden werden. So kann z.B. eine zum Jahresende zu zahlende Sonderleistung von mehr als 100 €, aber weniger als einem Monatsgehalt den Arbeitnehmer bis maximal 31.03. des Folgejahres binden.

### b) Aktuelle Rechtsprechung

Mit Urteil vom 27.06.2018, Az. 10 AZR 290/17, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) jüngst, dass in Tarifverträgen der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung grundsätzlich vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig gemacht werden kann.

Der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers sah eine Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vor, der wiederum einen Anspruch auf eine bis zum 01.12. zu zahlende Sonderleistung vorsieht, die auch der Vergütung für geleistete Arbeit dient. Diese ist zurückzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer bis zum 31.03. des Folgejahres auf eigenen Wunsch oder aus eigenem Verschulden aus dem Unternehmen ausscheidet.

Ogleich die Klausel einer AGB-Kontrolle nicht standhielte, da sie den Arbeitnehmer an das Unternehmen bindet, obwohl die Leistung zumindest auch für die Vergangenheit erbracht wurde (vgl. auch BAG, 18.01.2012, Az. 10 AZR 612/10), ist sie in diesem Fall voll anwendbar. Ein einzelvertraglich einbezogener Tarifvertrag unterliegt nicht der AGB-Kontrolle, da ein Tarifvertrag nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften nach § 307 Abs. 3 BGB gleichsteht. Die Einschränkung der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers war hier noch verhältnismäßig. Die Grenzen des gegenüber einseitig gestellten Regelungen in AGB erweiterten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien waren nicht überschritten, sodass im Ergebnis der Arbeitnehmer die Sonderleistung zurückzahlen musste.



## Carsten Ullrich

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Telefon** +49 (0)351 424 73 9-11

**Telefax** +49 (0)351 424 73 9-60

**E-Mail** ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de

**Internet** www.ullrich-rechtsanwaelte.de