Die schlüssige Vereinbarung von Sonderzahlungen

Eine regelmäßig am Jahresende erfolgende Sonderzahlung kann einen Rechtsanspruch auch auf künftige Zahlung begründen.

Dr. Michael Wurdack
ist Rechtsanwalt und Partner der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon: +49 (0)551/49 99 60
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de
Weitere Informationen, aktuelle Urteile und Seminarangebote rund ums Vertriebsrecht finden Sie auf der Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de

Nicht selten erhalten Arbeitnehmer zum Jahresende eine Sonderzahlung, über deren Grund und Höhe jedenfalls nichts schriftlich vereinbart wird. Wird die Sonderzahlung mehrfach gewährt, dann aber eingestellt – gerade auch im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses –, entsteht hierüber oftmals Streit. Ein solcher Streit wurde in einem aktuellen Fall bis zum Bundesarbeitsgericht ausgefochten (Urteil vom 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14):

Mit der am 10. Januar des Folgejahres ausgezahlten Vergütung für Dezember erhielt der klagende Arbeitnehmer einen als „Sonderzahlung" in den Abrechnungen ausgewiesenen Betrag, der sich im Jahr 2007 auf 10.000 Euro brutto, in den Jahren 2008 und 2099 auf 12.500 Euro brutto belief. Schriftliche Vereinbarungen hierüber lagen nicht vor. Das Arbeitsverhältnis endete zum 19. November 2010. Für dieses Jahr erhielt der Arbeitnehmer keine Sonderzahlung mehr, so dass er 12.500 Euro auch für dieses Jahr einklagte. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab. Das Bundesarbeitsgericht hob diese Entscheidungen auf und verwies den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurück.

Zunächst ist nach Ansicht des BAG durch Auslegung zu ermitteln, ob sich der Arbeitgeber nur zu der konkreten Leistung oder darüber hinaus auch für die Zukunft verpflichtet hat. Auch wenn keine betriebliche Übung bestehe, könne durch die Leistungsgewährung ein Anspruch entstanden sein. Die vom Arbeitgeber mit einer Sonderzahlung verfolgten Zwecke seien dabei zu ermitteln:

- Der Vergütungscharakter sei eindeutig, wenn die Sonderzahlung an das Erreichen quantitativer oder qualitativer Ziele geknüpft sei.
- Mache die Zahlung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers aus, handele es sich gleichfalls regelmäßig um Arbeitsentgelt.
- Werde die Zahlung erbracht, ohne dass weitere Anspruchsvoraussetzungen vereinbart sind, spreche dies ebenfalls dafür, dass die Sonderzahlung als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet werde.
- Gleiches gelte, wenn die Höhe der Leistung nach der vom Arbeitgeber getroffenen Zweckbestimmung vom Betriebsergebnis abhänge.

Wolle der Arbeitgeber andere Zwecke als die Vergütung der Arbeitsleistung verfolgen (etwa Treueprämie oder Halteprämie), müsse sich dies deutlich aus der zugrunde liegenden Vereinbarung ergeben.

Anwendung im Einzelfall

Nach diesen Grundsätzen erwiesen sich die Entscheidungen der Vorinstanzen aus Sicht des BAG als unzutreffend. Die Arbeitgeberin habe selbst vorgetragen, dass die Sonderzahlung vom Betriebsergebnis abhänge. Weitere Anspruchsvoraussetzungen habe es nach Klägervortrag nicht gegeben. Allein aus der Auszahlung der Sonderzuwendung mit dem Dezember-

gehalt könne nicht der Schluss gezogen werden, weitere Anspruchsvoraussetzung sei das Bestehen des Arbeitsverhältnisses am Jahresende gewesen. Es sei naheliegender, diesen Auszahlungszeitpunkt als bloßen Fälligkeitstermin zu verstehen. Die Steigerung der Sonderzahlung sei auch nicht proportional zur Entwicklung der Monatsvergütung gewesen.

Aus der Bezeichnung der Leistung als „Sonderzahlung" in den jeweiligen Abrechnungen, ihrer dreimaligen vorbehaltlosen Auszahlung jeweils zum Jahresende und ihrer unterschiedlichen Höhe habe der Arbeitnehmer mithin verständiger Weise auf ein verbindliches Angebot der Beklagten des Inhalts schließen können, in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung als Vergütungskomponente zu leisten.

Umstände, die dafür gesprochen hätten, dass die Arbeitgeberin keine weitere Bindung eingehen wollte, seien nicht ersichtlich. Aus der nicht gleichförmigen Höhe der Sonderzahlung in den Jahren 2007 bis 2009 habe nicht der Schluss gezogen werden müssen, die Arbeitgeberin habe sich nicht dem Grunde nach auf Dauer binden wollen. Es sei gerade typisch für eine vom Betriebsergebnis abhängige Sonderzahlung, dass deren Höhe schwanken könne.

Wichtig: Das BAG erklärt in diesem Zusammenhang, dass es an seiner früheren Rechtsprechung im Rahmen einer betrieblichen Übung, nach der es bei der Leistung einer Zuwendung in jährlich individuell unterschiedlicher Höhe bereits an einer regelmäßigen gleichförmigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen fehle, nicht mehr festhalte.

Der Einwand, bei der Sonderzahlung habe es sich um eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung gehandelt, stehe der rechtlichen Bewertung nicht entgegen. Der Begriff „freiwillig" bringe lediglich zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber nicht bereits durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zur Zahlung verpflichtet sei. Hinzu komme, dass eine Leistung nach der Rechtsprechung des BAG nicht zugleich freiwillig und widerruflich sein könne. Dem Anspruch stehe auch nicht entgegen, dass das Arbeitsverhältnis bereits am 19. November 2010 beendet worden sei. Die Arbeitgeberin habe die Sonderzahlung vielmehr als zusätzliche Vergütung für die vom Kläger im Kalenderjahr geleistete Arbeit erbracht. Diese synallagmatische Verbindung werde durch deren Anknüpfung an das Betriebsergebnis nicht in Frage gestellt.

Allein aus dem Umstand, dass die Sonderzahlung jeweils zum Ende des Kalenderjahres ausgezahlt wurde, lasse sich nicht entnehmen, dass mit ihr ausschließlich die Betriebstreue honoriert werden sollte. Gegen ein solches Verständnis spreche im konkreten Fall auch, dass die Sonderzahlung mit rund 15 Prozent einen nicht unwesentlichen Teil der Gesamtvergütung ausgemacht habe und zusätzlich zu einem Weihnachtsgeld gezahlt worden sei. Da die Sonderzahlung somit Gegenleistung für die im laufenden Jahr erbrachte Arbeitsleistung des Klägers war, habe sie nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden können.

Das aus Sicht des BAG gegebene Angebot auf Leistung habe der Arbeitnehmer durch Entgegennahme der drei aufeinanderfolgenden Zahlungen angenommen. Eine Vereinbarung war somit dem Grunde nach zustande gekommen.

Anspruch der Höhe nach

Der Arbeitnehmer durfte allerdings nicht den Schluss ziehen, die Sonderzahlung betrage ohne weiteres 12.500 Euro brutto. Dagegen sprach bereits die unterschiedliche Höhe in den Vorjahren. Der Arbeitnehmer musste vielmehr das Verhalten der Arbeitgeberin so verstehen, dass diese Jahr für Jahr über die Höhe der Sonderzahlung neu entscheidet.

Der Rechtsstreit war deshalb für das BAG nicht entscheidungsreif. Das Gericht verwies den Streit zur näheren Aufklärung an das LAG zurück. Der Arbeitgeberin sollte auch Gelegenheit gegeben werden, vorzutragen, weshalb eine für das Kalenderjahr 2010 vorgenommene Leistungsbestimmung „auf Null" gegebenenfalls billigem Ermessen entsprochen haben könnte. Sollte dies nicht anzunehmen sein, habe das LAG die Leistungsbestimmung selbst vorzunehmen.

Zusammenfassung

- Das Verhalten des Arbeitgebers bei Gewährung einer Sonderzahlung muss ausgelegt werden. Dabei ist der Charakter der Sonderzahlung zu bestimmen.
- In der dreimaligen vorbehaltlosen Gewährung einer so bezeichneten „Sonderzahlung" kann ein Angebot liegen, eine solche Sonderzahlung dem Grunde nach auch in Zukunft zu leisten. Der Arbeitnehmer nimmt ein solches Angebot regelmäßig durch Entgegennahme der Zahlungen an.
- Dieser Auslegung steht eine unterschiedliche Höhe der bislang gewährten Sonderzahlungen nicht entgegen. Es muss dann allerdings aufgeklärt werden, wie die Höhe der Sonderzahlung bestimmt werden sollte. Notfalls muss das Gericht die Höhe selbst festlegen.