

Sonderzahlungen mit Mischcharakter erlauben keine Stichtagsregelung

Eine Sonderzuwendung, im klassischen Sinne Bonus, wird in Arbeitsverträgen oftmals noch vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses im Auszahlungszeitpunkt abhängig gemacht. Ist das Arbeitsverhältnis aber z.B. am 31. März des Folgejahres gekündigt, dann soll der Anspruch auf den Bonus entfallen oder eine bereits erhaltene Leistung zurück zu zahlen sein.

Wem dies nun so ergangen ist, der kann derzeit noch handeln.

Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind solche Klauseln jedenfalls dann unwirksam, wenn die Sonderzahlung neben der Betriebstreue auch die Leistungen im abgelaufenen Jahr honorieren soll. Die Stichtagsklausel benachteilige in diesem Fall unangemessen.

Warum ist das so:

Relevant ist der tatsächliche Charakter der Zahlung. Wenn ein Bezug zwischen der Zahlung und den Umsätzen des Arbeitnehmers im abgelaufenen Geschäftsjahr, der persönlichen Leistung im Team besteht oder zum Beispiel von den Ergebnissen der Gesellschaft abhängig gemacht wird, dann liegt ein Mischcharakter vor. Die Sonderzahlung wird in diesem Fall neben der erwarteten Betriebstreue auch für die Leistungen des Mitarbeiters in der Vergangenheit geleistet.

Bisher waren in solchen Konstellationen Stichtagsklauseln erlaubt. War das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt gekündigt, so entfiel der Anspruch auf den Bonus oder dieser musste zurück gezahlt werden. Der Bonus war futsch.

Dem hat das Bundesarbeitsgericht aber zuletzt einen Riegel vorgeschoben und sich von seinen eigenen bisherigen Entscheidungen in solchen Konstellationen distanziert (Az.: 10 AZR 612/10).

Stichtagsklauseln würden eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen, wenn man eine solche Leistung vom Bestand des

Arbeitsverhältnisses außerhalb des Bezugszeitraums abhängig macht.

Hat man also das ganze Kalender- oder Geschäftsjahr gearbeitet und Leistungen erbracht, so soll man auch den gerechten Lohn für die bereits erbrachte Leistung erhalten. Würde man die Sonderzahlung von einem ungekündigten Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Bezugszeitraums abhängig machen, dann würde der Arbeitgeber eine bereits erarbeitete Vergütung nachträglich wieder entziehen. Das verbietet sich nunmehr.

Irrelevant ist, ob der Arbeitgeber die Sonderzahlung auch vornimmt, um damit den Arbeitnehmer im Unternehmen zu halten und genau dies durch die Stichtagsklausel erreichen will.

Werden also Sonderzahlungen neben weiteren Motiven auch für die erbrachte Leistung im abgelaufenen Geschäftsjahr versprochen, so scheidet eine Stichtagsklausel aus. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Sonderzahlung, wenn er das Geschäftsjahr über Leistungen erbracht hat. Dies gilt auch für den Fall, in welchem das Arbeitsverhältnis zum späteren Auszahlungszeitpunkt gekündigt sein sollte.

Reine Treuezahlungen können hingegen noch mit Stichtagsklauseln verbunden werden.

Zahlungen von erheblichem Umfang, wie sie im Bankensektor oder der Beratungsbranche häufig anzutreffen sind, werden im Regelfall Entgelt für Arbeitsleistung sein. Hier zieht eine Stichtagsklausel nicht mehr. Ansprüche müssen im Rahmen von vertraglichen Verfallfristen durchgesetzt werden.



Peter Groll
Fachanwalt für Arbeitsrecht