

**Blickpunkt Arbeitsrecht  
Stuttgart**

# **Sonderzahlungen**

**RiBAG Sascha Pessinger**

Bundesarbeitsgericht

2. Dezember 2019

# I. Gliederung

- Definition und Arten von Sonderzahlungen
- Anspruchsgrundlagen
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag
- Zwecke von Sonderzahlungen
- Gestaltungselemente
- Mitbestimmung des Betriebsrats

## II. Definition und Arten von Sonderzahlungen

### 1. Definition

- BAG 21. Januar 2009 – 10 AZR 216/08 – Rn. 33:
- Sonderzahlungen sind alle Leistungen, die der Arbeitgeber aus einem bestimmten Anlass oder zu bestimmten Terminen zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt.
- Nicht erfasst sind Zahlungen mit Provisionscharakter, die *allein* nach der individuellen Leistung des Arbeitnehmers in der Vergangenheit zu bemessen sind.

## II. Definition und Arten von Sonderzahlungen

### 2. Arten von Sonderzahlungen

- Gratifikation
- 13. Monatsgehalt
- Jahresabschlussvergütung
- Bonus
- Weihnachtsgeld
- Urlaubsgeld
- Jubiläumswendung

### III. Anspruchsgrundlagen

- Keine gesetzliche Verpflichtung
- Tarifvertrag
- Freiwillige Betriebsvereinbarung
- Einzelabrede
- Einheitsregelung
- Gesamtzusage
- Betriebliche Übung
- Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

## IV. Tarifvertrag

### 1. Grundsätzliches

- Manteltarifvertrag
- Besonderer TV über Sonderzahlungen
- Ergänzungstarifvertrag

### 2. Prüfungsmaßstab

- Einfaches Recht
- Grundrechte?
  - Keine unmittelbare Grundrechtsbindung
  - Schutzpflichtdimension der Grundrechte  
(BAG 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 18)

## V. Betriebsvereinbarung

### 1. Grundsätzliches

- Freiwillige Betriebsvereinbarung, § 88 BetrVG
- Tarifvorbehalt, § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG:  
BAG 5. August 2009 – 10 AZR 483/08 – Rn. 15

## V. Betriebsvereinbarung

### 2. Prüfungsmaßstab

- Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht und Binnenschranken des BetrVG
  - § 75 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG: Grundsätze von Recht und Billigkeit
    - ➔ auch grundrechtliche Freiheitsrechte
  - § 75 Abs. 1 BetrVG: Gleichheitssatz nach BetrVG
    - ➔ auch allgemeiner Gleichheitssatz
- (BAG 26. April 2016 – 1 AZR 435/14 – Rn. 21; 17. Juli 2012 – 1 AZR 476/11 – Rn. 36)

## VI. Arbeitsvertrag

### 1. Ausdrückliche Vereinbarung

- Individualvereinbarung iSv. § 305b BGB
- AGB
  - Eigenständige arbeitsvertragliche Regelung
  - Bezugnahme auf Tarifvertrag: Reichweite?  
(BAG 12. Dezember 2018 – 4 AZR 123/18 – Rn. 21 ff.)

## VI. Arbeitsvertrag

### 2. Gesamtzusage

- **Ausdrückliche Willenserklärung des AG**
- **Identischer Inhalt und Bedeutung für alle AN**

- **Annahme nach § 151 Satz 1 BGB**

(BAG 22. März 2017 – 5 AZR 424/16 – Rn. 13; 20. August 2014 – 10 AZR 453/13 – Rn. 14)

- **Grundsätzlich auch für später eintretende AN**  
(BAG 20. August 2014 – 10 AZR 453/13 – Rn. 15)

## VI. Arbeitsvertrag

3. **Einheitsregelung** (zB BAG 11. Dezember 2018 – 3 AZR 380/17 – Rn. 60; BAG 16. September 1986 – GS 1/82 – Rn. 45 f.)
  - Kein individuelles Aushandeln des Inhalts, sondern Verweisung
  - Angebot des AG und ausdrückliche Annahme durch AN
4. **Betriebliche Übung** (zB BAG 23. August 2017 – 10 AZR 97/17 – Rn. 34)
  - Regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des AG: Vertragsangebot
  - Annahme durch den AN nach § 151 Satz 1 BGB

## VI. Arbeitsvertrag

### 4. Betriebliche Übung

- Entscheidend: nicht Verpflichtungswille des AG, sondern Verständnis des AN
- Vorauszusetzende Anzahl der Leistungsgewährungen abhängig von der Art der Leistung (BAG 5. August 2009 – 10 AZR 483/08 – Rn. 11)
  - Dreimalige vorbehaltlose Gewährung bei jährlicher Gratifikation
  - Höhere Anforderungen bei weniger wichtigen Leistungen

(BAG 5. August 2009 – 10 AZR 483/08 – Rn. 11; 28. Juni 2006 – 10 AZR 385/05 – Rn. 36)

## VI. Arbeitsvertrag

### 4. Betriebliche Übung

- Auch AN, die bislang nicht Leistungsempfänger waren, werden erfasst (BAG 15. Mai 2012 – 3 AZR 610/11 – Rn. 59)
- Kollektives Element
- Unterschiedliche Höhe der Leistungen (BAG 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 – Rn. 19)
- Keine gegenläufige betriebliche Übung
- Ausschluss für neu eintretende AN möglich: einseitiger Vorbehalt ist wohl ausreichend

## VI. Arbeitsvertrag

### 5. Gleichbehandlungsgrundsatz

- Auch Anspruchsgrundlage
- Leistungsgewährung durch AG nach eigener Regel
- Keine willkürliche Schlechterstellung Einzelner
- Keine sachfremde Gruppenbildung
- Auch betriebsübergreifend (BAG 26. September 2017 – 1 ABR 27/16 – Rn. 15)
- Kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht

## VI. Arbeitsvertrag

### 6. Prüfungsmaßstab

- Höherrangiges Recht
- Gegenüber TV und BV: zulässig sind nur für AN günstigere Regelungen
- Insbesondere AGB-Kontrolle
  - Auch bei Gesamtzusage (BAG 30. Januar 2019 – 5 AZR 450/17 – Rn. 47)
  - Auch bei Einheitsregelung (BAG 11. Dezember 2018 – 3 AZR 380/17 – Rn. 60)
  - Auch bei betrieblicher Übung (BAG 5. August 2009 – 10 AZR 483/08 – Rn. 13)

# VI. Arbeitsvertrag

## 7. Betriebsvereinbarungsoffenheit

### a) Problemstellung

- Ablösung einer arbeitsvertraglichen Regelung durch eine BV
- Kein Günstigkeitsprinzip

### b) Rechtsprechung des BAG

- Konkludente Vereinbarung der Betriebsvereinbarungsoffenheit
  - BAG 5. März 2013 – 1 AZR 417/12 – Rn. 60
  - BAG 24. Oktober 2017 – 1 AZR 846/15 – Rn. 18
  - BAG 30. Januar 2019 – 5 AZR 442/17 – Rn. 64
- Kritisch: BAG 11. April 2018 – 4 AZR 119/17 – Rn. 53 ff.
- Ablehn. f. AVR: BAG 11. Juli 2019 – 6 AZR 40/17 – Rn. 22

## VI. Arbeitsvertrag

### 7. Betriebsvereinbarungsoffenheit

- c) Anwendung auf Sonderzahlungen?
  - Bisherige Rechtsprechung des 10. Senats
    - BAG 16. November 2011 – 10 AZR 60/11 – Rn. 15 f. (betriebliche Übung)
    - BAG 5. August 2009 – 10 AZR 483/08 – Rn. 11 ff. (betriebliche Übung)
    - Konkludente Vereinbarung verstößt gegen AGB-Recht
  - Rechtsprechung des 1. Senats: BAG 24. Oktober 2017 – 1 AZR 846/15 – Rn. 17 ff. (Gesamtzusage)

## VII. Zwecke von Sonderzahlungen

### 1. Ermittlung der Zwecke

- **Auslegung** (vgl. BAG 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 22; 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 – Rn. 12)
- **Nicht vorrangig: Bezeichnung der Leistung**
- **Voraussetzungen für die Leistung**
- **Ausschluss- und Kürzungstatbestände**

## VII. Zwecke von Sonderzahlungen

### 2. Aspekte für die Bestimmung des Zwecks

#### a) Mögliche Zwecke

- Vergangenheits- oder zukunftsbezogene Elemente
- Vergütung geleisteter Arbeit
- Honorierung von Betriebstreue
- Motivationsförderung
- Beteiligung an Aufwendungen zu Weihnachten
- Mehrere Zwecke nebeneinander möglich

## VII. Zwecke von Sonderzahlungen

### 2. Aspekte für die Bestimmung des Zwecks

#### b) Entgeltcharakter

- Zahlung ohne weitere Anspruchsvoraussetzungen
- Anknüpfen an quantitative oder qualitative Ziele
- Wesentlicher Anteil an der Gesamtvergütung
- Pro-rata-temporis Anspruch für Teilzeitbeschäftigte
- Anteilige Gewährung in Rumpffahren
- Voraussetzung einer bestimmten Anzahl an Tagen mit geleisteter Arbeit oder Entgelt(fort)zahlung
- BAG 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 23, 30. Januar 2019 – 10 AZR 596/17 – Rn. 34; 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 - Rn. 27

## VII. Zwecke von Sonderzahlungen

### 2. Aspekte für die Bestimmung des Zwecks

#### c) Treuecharakter

- Muss deutlich zum Ausdruck kommen
- Nur Bestand des Arbeitsverhältnisses als Voraussetzung
- Kein Bezug zu Qualität und Quantität der individuellen Arbeitsleistung
- Stichtags- und Rückzahlungsklauseln
- BAG 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 24; 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 – Rn. 14; 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 26

## VIII. Gestaltungselemente

1. Freiwilligkeitsvorbehalt
  - Zweck: Verhinderung, dass ein Anspruch entsteht
  - Nach Möglichkeit sollen alle denkbaren Ansprüche ausgeschlossen sein

*Die Zahlung von Gratifikationen und sonstigen Leistungen liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgte.*

- Mehrfacher Verstoß gegen AGB-Recht (BAG 13. November 2013 – 10 AZR 848/12 – Rn. 37 ff.)

## VIII. Gestaltungselemente

### 1. Freiwilligkeitsvorbehalt

- Vorbehalt im Zusammenhang mit einem Leistungsbestimmungsrecht: BAG 3. August 2016 – 10 AZR 710/14 – Rn. 20
- **Transparenzprobleme:** BAG 20. Februar 2013 – 10 AZR 177/12 – Rn. 17 ff.

*Freiwillige soziale Leistungen richten sich nach dem betriebsüblichen Rahmen. Zurzeit werden gewährt:*

*- Urlaubsgeld ...*

*- Weihnachtsgeld in Höhe von (zeitanteilig) 40 % eines Monatsgehalmes im ersten Kalenderjahr der Beschäftigung. Es erhöht sich pro weiterem Kalenderjahr um jeweils 10 % bis zu 100 % eines Monatsgehalmes.*

*- Vermögenswirksame Leistungen...*

## VIII. Gestaltungselemente

### 1. Freiwilligkeitsvorbehalt

*Die Zahlung der betrieblichen Sondervergütungen (Weihnachtsgratifikation, Urlaubsgeld, Vermögenswirksame Leistungen) erfolgt in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.*

- **Transparenzprobleme:** BAG 14. September 2011 – 10 AZR 526/10 – Rn. 24 f.

*Sonstige, in diesem Vertrag nicht vereinbarte Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer sind freiwillig und jederzeit widerruflich. Auch wenn der Arbeitgeber sie mehrmals und regelmäßig erbringen sollte, erwirbt der Arbeitnehmer dadurch keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.*

## VIII. Gestaltungselemente

### 1. Freiwilligkeitsvorbehalt

- Jährliche Sonderzahlung verbunden mit schriftlicher Mitteilung, dass die gewährte Leistung einmalig ist und zukünftige Ansprüche ausschließt: wirksamer Vorbehalt (BAG 18. März 2009 – 10 AZR 289/08 – Rn. 17 ff.)

### 2. Widerrufsvorbehalt

#### a) Vereinbarung des Vorbehalts

- AGB-Kontrolle, da von Rechtsvorschriften abweichend, § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB

## VIII. Gestaltungselemente

### 2. Widerrufsvorbehalt

#### a) Vereinbarung des Vorbehalts

- Klauselbeispiel (BAG 24. Januar 2017 – 1 AZR 772/14 – Rn. 11 ff.)

*Die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Gehaltsabrechnung des Monats November. Der Arbeitgeber behält sich vor, diese Leistung im Fall der wirtschaftlichen Notlage zu widerrufen.*

- Prüfung am Maßstab von § 308 Nr. 4 BGB
- Formelle Anforderung: Angabe der Richtung, aus der der Widerruf möglich sein soll

# VIII. Gestaltungselemente

## 2. Widerrufsvorbehalt

### a) Vereinbarung des Vorbehalts

- Materielle Anforderungen:

- Kein grundloser Widerruf
- Interessenabwägung
- keine Verlagerung des Wirtschaftsrisikos des AG auf den AN
- Verhältnis von Leistung und Gegenleistung darf nicht grundlegend berührt sein: Widerruflich sein kann ein Teil der Vergütung von
  - unter 25 % bei Zahlungen, die im Gegenseitigkeitsverhältnis stehen.
  - bis zu 30% bei Zahlungen, die keine unmittelbare Gegenleistung für erbrachte Arbeit sind.

## VIII. Gestaltungselemente

### 2. Widerrufsvorbehalt

#### b) Ausübung des Widerrufsrechts

- Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzungen
- Ausübungskontrolle, § 315 BGB
  - Widerruf muss im Einzelfall billigem Ermessen entsprechen
  - Abwägung der wesentlichen Umstände des Falls
  - Angemessene Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen

### 3. Stichtags- und Rückzahlungsklausel

#### a) Begriffliches

- Stichtagsklausel: setzt Bestand eines (ungekündigten) Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt voraus

## VIII. Gestaltungselemente

### 3. Stichtags- und Rückzahlungsklausel

#### a) Begriffliches

- Rückzahlungsklausel: Rückzahlungspflicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf eines Stichtags außerhalb des Bezugszeitraums endet
- Sehr ähnlich: Kann der Anspruch auf eine Sonderzahlung nicht wirksam vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden, gilt dies auch für eine entsprechende Rückzahlungsklausel im Fall einer bereits erfolgten Zahlung (BAG 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 23).

## VIII. Gestaltungselemente

### 3. Stichtags- und Rückzahlungsklausel

#### b) Problemlage

Klauseln schränken die Berufsfreiheit ein

#### c) Sonderzahlung zur Honorierung der Betriebstreue

- Stichtagsklausel, die den Bestand am Auszahlungstag verlangt, ist wirksam (BAG 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10 – Rn. 23 ff.)
- Rückzahlungsklausel für am Jahresende gezahlte Zuwendung ist wirksam, bei
  - Bindung bis 31. März des Folgejahres, wenn die Zuwendung über 100 Euro, aber unter einem Bruttomonatsgehalt liegt.
  - Bindung bis 30. Juni des Folgejahres, wenn die Zuwendung mindestens ein Bruttomonatsgehalt ausmacht.

BAG 25. April 2007 – 10 AZR 634/06 – Rn. 25

## VIII. Gestaltungselemente

### 3. Stichtags- und Rückzahlungsklausel

#### d) Sonderzahlung mit sog. Mischcharakter

- Arbeitsvertragliche Klausel (AGB) ist grundsätzlich unwirksam, unabhängig davon, ob der Stichtag im oder außerhalb des Bezugszeitraums liegt (BAG 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 21 f.)
- Betriebsvereinbarung: wohl auch unwirksam
- Tarifvertrag: kann wirksam sein (BAG 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 34; 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 48)

## VIII. Gestaltungselemente

### 3. Stichtags- und Rückzahlungsklausel

- e) Sonderzahlung mit Entgeltcharakter
  - Im Arbeitsvertrag unwirksam (BAG 18. Januar 2012 – 10 AZR 612/10 – Rn. 21)
  - In einer Betriebsvereinbarung unwirksam (BAG 12. April 2011 – 1 AZR 412/09 – Rn. 28 ff.)
  - Im Tarifvertrag uU wirksam

## VIII. Gestaltungselemente

4. Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen
  - Vereinbarung der Leistungsbestimmung grundsätzlich erforderlich (BAG 27. Februar 2019 – 10 AZR 341/18 – Rn. 16)
  - Ohne andere Anhaltspunkte: Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen
    - Abwägung der wesentlichen Umstände des Falls
    - Angemessene Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen
    - Beweislast beim Bestimmungsberechtigten
    - Volle gerichtliche Kontrolle, § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB
    - Eingeschränkte revisionsrechtliche Kontrolle (BAG 24. Oktober 2018 – 10 AZR 285/16 – Rn. 50 ff.)

## VIII. Gestaltungselemente

### 5. Kürzung bei Fehlzeiten

- Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter
  - Kein Anspruch, wenn kein Entgelt(fort)zahlungsanspruch besteht
  - Keine Kürzungsvereinbarung nötig
  - Durch Vereinbarung kann Sonderzahlung für Zeiten mit gesetzlichem Anspruch auf Entgeltfortzahlung gekürzt werden: Schranken des § 4a Satz 2 EFZG
- Sonderzahlung mit Treuecharakter
  - Anspruch besteht auch dann, wenn kein Entgelt(fort)zahlungsanspruch besteht
  - Kürzungsvereinbarung?

## VIII. Gestaltungselemente

### 5. Kürzung bei Fehlzeiten

- Sonderzahlung mit sog. Mischcharakter
  - Anspruch unabhängig von einem Entgeltfortzahlungsanspruch
  - Kürzungsvereinbarung? vgl. BAG 5. August 1992 – 10 AZR 88/90 – Rn. 16 ff.)

## IX. Mitbestimmung des Betriebsrats

1. Einführung einer Sonderzahlung – Grundsätzliches
  - § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
  - Einführung oder Änderung einer Sonderzahlung ändert idR die Vergütungsstruktur (BAG 24. Januar 2017 – 1 AZR 772/14 – Rn. 37 f.)

## IX. Mitbestimmung des Betriebsrats

### 2. Mitbestimmung im Zusammenhang mit Gestaltungselementen

#### a) Widerrufsvorbehalt

- Bloße Vereinbarung: kein MBR
- Ausübung des Widerrufsrechts: MBR, wenn sich dadurch Entlohnungsgrundsätze ändern (BAG 24. Januar 2017 – 1 AZR 772/14 – Rn. 38)

#### b) Stichtagsklausel (BAG 12. April 2011 – 1 AZR 412/09 – Rn. 17)

- Kein MBR nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
- Kein MBR nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG

## IX. Mitbestimmung des Betriebsrats

### 2. Mitbestimmung im Zusammenhang mit Gestaltungselementen

- c) Leistungsbestimmungsrecht (BAG 23. August 2017 – 10 AZR 136/17 – Rn. 29)
- Einführung: MBR (+)
  - Ausübung: MBR (-)

### 3. Fehlerfolgen

- Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung: bei Verstoß Anspruch auf Vergütung nach den zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätzen (BAG 25. April 2017 – 1 AZR 427/15 – Rn. 16)

## IX. Mitbestimmung des Betriebsrats

### 3. Fehlerfolgen

- Darlegungs- und Beweislast:
  - AN (BAG 24. Januar 2017 – 1 AZR 772/14 – Rn. 44 f.)
  - nachdenklich: Bayreuther NZA 2019, 735 <736>