

Treuebonus und Arbeitnehmerkündigung

In einem vom Arbeitgeber vorformulierten und von ihm dem Arbeitnehmer vorgelegten Änderungsvertrag vom 12.5.2005 vereinbarten die Parteien Folgendes:

„§ 4 Vergütung

Der Arbeitnehmer erhält ab 2009 einen jährlichen Treuebonus in Höhe von € 1.500 angerechnet, welcher auf 6 Jahre kumuliert wird. Nach Ablauf von 6 Jahren erfolgt Aufstockung auf € 10.000 und Auszahlung mit dem Dezembergehalt 2014.

Kündigt der Mitarbeiter vorher, entfällt die Treuevergütung.

Kündigt der Arbeitgeber vorher, wird der anteilige Treuebonus zur Auszahlung fällig, ebenfalls bei Berufsunfähigkeit oder Tod des Arbeitnehmers.“

Mit dieser Regelung wurde eine jährliche Einmalzahlung i. H. v. 1.500 Euro abgelöst. Das Arbeitsverhältnis endete durch Kündigung des Arbeitnehmers vom 24.6.2014, zugegangen am 7.7.2014, zum 31.12.2014. Die Arbeitgeberin weigerte sich, den Treuebonus zu zahlen. Das LAG Nürnberg (Urt. v. 1.7.2016 – 3 Sa 426/15) erkannte dem Mitarbeiter den Bonus zu. Es argumentierte wie folgt: Bei dem Satz „Kündigt der Arbeitnehmer vorher, entfällt die Treuevergütung.“ handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Diese ist unangemessen und damit nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die lange Bindung und die Tatsache, dass der Treuebonus bei Kündigung durch den Arbeitnehmer ohne Rücksicht darauf entfällt, aus wessen Sphäre die Gründe für die Kündigung kommen, verstoßen gegen Art. 12 Abs. 1 GG. Mit dieser Begründung sieht sich das LAG im Widerspruch zur Rechtsprechung des BAG. Folgerichtig hat es die Revision zugelassen.

Begründung des LAG

Zu Recht stuft das Gericht den Passus zur Eigenkündigung als Allgemeine Geschäftsbedingung ein. Da der Arbeitsvertrag von der Rechtsprechung als Verbrauchervertrag betrachtet wird, gilt nach der gesetzlichen Vermutung des § 310 Abs. 3 BGB eine Allgemeine Geschäftsbedingung als vom Arbeitgeber gestellt (§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB), wenn sie nicht vom Arbeitnehmer in den Vertrag eingeführt wurde. Letzteres hat die Arbeitgeberin selbst nicht behauptet. Damit kam es nicht darauf an, ob der Passus nur einmal ver-

wendet wurde oder für eine Vielzahl von Fällen vorformuliert war.

Die Klausel sei in doppelter Hinsicht unwirksam:

1. Die Arbeitgeberin differenziere nicht danach, aus wessen Sphäre der Grund für die Vertragsbeendigung kommt. Von der Klausel erfasst würden auch Fälle, in denen der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis aufgrund einer Pflichtverletzung der Arbeitgeberin berechtigterweise selbst löse. Es erscheine nicht interessengerecht, dem Arbeitnehmer den Treuebonus im Falle eines nicht in seinen Verantwortungsbereich fallenden Kündigungsgrundes vorzuenthalten, obwohl er sich jahrelang betriebstreu verhalten hat.
2. Die Bindungsdauer sei zu lang. Um den Treuebonus für das Jahr 2009 zu erhalten, müsse der Betroffene weitere fünf Jahre am Arbeitsverhältnis festhalten. Das gehe weit über die vom BAG für zulässig erachteten und mit der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers in Einklang zu bringenden Bindungsfristen für Rückzahlungsklauseln, an denen sich das LAG orientiert, hinaus.

Rechtsprechung des BAG

Das BAG lässt Sonderzuwendungen sowohl zur Honorierung erwiesener („Treueprämie“) als auch zur Honorierung künftiger Betriebstreue („Halteprämie“) zu, sofern sie nicht (zugleich) der Vergütung für geleistete Arbeit dienen. Die Zahlung kann vom Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden.

Das BAG hat bislang offengelassen, ob für Stichtagsklauseln dieselben Grundsätze gelten wie für Rückzahlungsklauseln (vgl. Urt. v. 24.10.2007 – 10 AZR 825/06, AuA 2/08, S. 115). In einer Rückzahlungsklausel könnte der Arbeitgeber den Mitarbeiter durch eine am Jahresende zu zahlende Sondervergütung von nicht mehr als einem Monatsgehalt nicht über den 31.3. des Folgejahres hinaus binden. Diese Frist wird im Fall des LAG Nürnberg weit überschritten.

Mit der ersten Begründung setzt sich das LAG in Widerspruch zur Rechtsprechung des BAG. Das BAG geht davon aus, dass es nicht unangemessen benachteiligend ist, dass eine Sonderzuwendung „nicht zur Auszahlung kommt, wenn das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungstag durch den Arbeitgeber gekündigt ist und die Beendi-

gung damit nicht auf Gründen beruht, die in der Sphäre des Arbeitnehmers liegen. Eine solche Stichtagsregelung ist nicht nur als Anreiz für die Nichtausübung des Kündigungsrechts durch den Arbeitnehmer denkbar. Der Arbeitgeber kann auch (...) unabhängig vom Verhalten des Arbeitnehmers die fortdauernde Betriebszugehörigkeit als solche über den Stichtag hinaus zur Voraussetzung der Sonderzahlung machen, weil ihre motivierende Wirkung sich nur bei den Arbeitnehmern entfalten kann, die dem Betrieb noch oder noch einige Zeit angehören“ (BAG, Urt. v. 18.1.2012 – 10 AZR 667/10, AuA 4/13, S. 250; v. 22.7.2014 – 9 AZR 981/12). Nichts anderes kann bei einer Kündigung des Beschäftigten gelten, die auf Gründen im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers beruht.

Man darf nicht nur auf die Revisionsentscheidung, sondern auch auf deren Begründung gespannt sein, nicht zuletzt auf die Abgrenzung zwischen Halte- und Treueprämien. Denn für Halteprämien kommen u. U. kürzere Fristen in Betracht (Vorbild Rückzahlungsklauseln), für Treueprämien auch recht lange (etwa Jubiläumsgelder, Betriebsrenten). Zweifelhafte ist zudem, ob das Gericht Klauseln, die ohne Ausnahme für Kündigungen, die durch Gründe in der Sphäre des Arbeitgebers veranlasst sind, allein auf die Kündigung des Arbeitnehmers abstellen, weiter akzeptiert. Der vorsichtige Personaler wird sich überlegen, ob er nicht derartige Kündigungen von seiner Regelung ausnimmt.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München