

Arbeitsrecht im Dialog

Sonderzahlungen im Arbeitsverhältnis

Anspruchsgrundlagen, Gestaltungselemente und deren Wirksamkeit im
Licht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

RiBAG Sascha Pessinger

Bundesarbeitsgericht

14. November 2024



Gliederung

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

I. Definition und Arten von Sonderzahlungen

1. Definition

- Sonderzahlungen sind in verschiedenen Gesetzen angesprochen (zB § 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV, § 850a ZPO, § 4a EFZG)
- Definition durch die Rechtsprechung:
 - Sonderzahlungen sind alle Leistungen, die der AG 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 AN in der Vergangenheit zu bemessen sind (BAG 21. Januar 2009 – 10 AZR 216/08 – Rn. 33)
 - Auch Einmalzahlungen (BAG 21. Juli 2021 – 5 AZR 10/21 – Rn. 18; 24. März 2021 – 10 AZR 196/19 – Rn. 29 mwN)

2. Arten von Sonderzahlungen

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

II. Anspruchsgrundlagen

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

III. Tarifvertrag

1. Grundsätzliches

- Manteltarifvertrag
- Besonderer TV über Sonderzahlungen
- Ergänzungstarifvertrag

2. Prüfungsmaßstab

- Einfaches Recht
- AGB-Prüfung?
 - Keine Anwendung auf Tarifverträge, § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB
 - Gilt auch für insgesamt in Bezug genommene Tarifverträge, wenn das Arbeitsverhältnis in deren räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich fällt
(BAG 27. Oktober 2020 – 9 AZR 531/19 – Rn. 16; 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 14)
- Grundrechte?
 - Keine unmittelbare Grundrechtsbindung
 - Mittelbare Drittwirkung der Grundrechte
(BAG 20. Juli 2023 – 6 AZR 256/22 – Rn. 37 ff.; 9. Dezember 2020 – 10 AZR 334/20 – Rn. 27 ff. [Verfassungsbeschwerde anhängig – 1 BvR 1109/21 –]; 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 18)

IV. Betriebsvereinbarung

1. Grundsätzliches

- **Freiwillige Betriebsvereinbarung, § 88 BetrVG**
(vgl. BAG 15. November 2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 40)
- **Tarifvorbehalt, § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG:**
Regelung von Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld durch Tarifvertrag ist üblich (BAG 5. August 2009 – 10 AZR 483/08 – Rn. 15)

2. Prüfungsmaßstab

- Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht und Binnenschranken des BetrVG
- § 75 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG: Grundsätze von Recht und Billigkeit
 - ➔ auch Freiheitsrechte des GG
(BAG 15. November 2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 59)
- § 75 Abs. 1 BetrVG: Gleichheitssatz nach BetrVG
 - ➔ auch allgemeiner Gleichheitssatz des GG
(BAG 30. Januar 2024 – 1 AZR 74/23 – Rn. 16; 13. August 2019 – 1 AZR 213/18 – Rn. 55; 26. April 2016 – 1 AZR 435/14 – Rn. 21)

V. Arbeitsvertrag

1. Einzelabrede

- Individualvereinbarung iSv. § 305b BGB
- AGB
 - Eigenständige arbeitsvertragliche Regelung
 - Bezugnahme auf Tarifvertrag: problematisch bei Haus-TV und Bezugnahme allein auf Verbands-TV
(BAG 16. Juni 2021 – 10 AZR 31/20 – Rn. 29; 12. Dezember 2018 – 4 AZR 123/18 – Rn. 21 ff.)

2. Gesamtzusage

(st. Rspr., zB BAG 21. Februar 2024 – 10 AZR 345/22 – Rn. 33 mwN)

- **Ausdrückliche Willenserklärung des AG**
- **Identischer Inhalt und Bedeutung für alle AN**
- **Annahme nach § 151 Satz 1 BGB**
- **Grundsätzlich auch für später eintretende AN**
- **AGB**

3. Einheitsregelung

(zB BAG 11. Dezember 2018 – 3 AZR 380/17 – Rn. 60; 16. September 1986 – GS 1/82 – Rn. 45 f.)

- Kein individuelles Aushandeln des Inhalts, sondern Verweisung auf vorformulierte Bedingungen
- Angebot des AG und ausdrückliche Annahme durch den AN
- AGB

4. Betriebliche Übung

(zB BAG 24. Januar 2024 – 10 AZR 33/23 – Rn. 19;
25. Januar 2023 – 10 AZR 109/22 – Rn. 10 ff.; 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
- Entscheidend: nicht Verpflichtungswille des AG, sondern **Verständnis des AN** (BAG 19. September 2023 – 1 AZR 281/22 – Rn. 19 mwN;
24. Februar 2016 – 4 AZR 990/13 – Rn. 20)

- **Voraussetzende Anzahl der Leistungsgewährungen ist abhängig von der Art der Leistung**
(BAG 5. August 2009 – 10 AZR 483/08 – Rn. 11)
 - **Dreimalige vorbehaltlose Gewährung bei jährlicher Gratifikation**
(BAG 8. Dezember 2010 – 10 AZR 671/09 – Rn. 11)
 - **Höhere Anforderungen bei weniger wichtigen Leistungen**
(BAG 15. Mai 2012 – 3 AZR 610/11 – Rn. 58; 28. Juni 2006 – 10 AZR 385/05 – Rn. 36)
- **Auch AN, die bislang nicht Leistungsempfänger waren, werden erfasst**
(BAG 27. Februar 2019 – 5 AZR 354/18 – Rn. 16; 15. Mai 2012 – 3 AZR 610/11 – Rn. 59; 28. Mai 2008 – 10 AZR 274/07 – Rn. 18)

- **Kollektives Element**
(BAG 26. April 2022 – 9 AZR 367/21 – Rn. 34; 17. April 2013 – 10 AZR 251/12 – Rn. 16)
→ bei Fehlen: Prüfung, ob konkludente Vertragsänderung
(BAG 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 – Rn. 11)
- **Unterschiedliche Höhe der Leistungen: jährlich neue Entscheidung über die Höhe der Leistung nach billigem Ermessen**
(BAG 25. Januar 2023 – 10 AZR 109/22 – Rn. 18; 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 – Rn. 19)
- **Keine gegenläufige betriebliche Übung**
- **Ausschluss für neu eintretende AN möglich: einseitiger Vorbehalt ist wohl ausreichend**

5. Gleichbehandlungsgrundsatz

- **Kann zu einem Anspruch führen**
(vgl. BAG 8. September 2021 – 10 AZR 322/19 – Rn. 74 ff.;
ausführlich BAG 21. Mai 2014 – 4 AZR 50/13 – Rn. 18 ff.)
- **Bei der Zahlung von Arbeitsvergütung anwendbar – trotz Vorrangs der Vertragsfreiheit**
(BAG 25. Januar 2023 – 10 AZR 29/22 – Rn. 26; 12. Oktober 2022 – 5 AZR 135/22 – Rn. 25)
- **Leistungsgewährung durch AG nach eigener Regel; auch bei Gewährung nach Gutdünken**
(BAG 27. April 2021 – 9 AZR 662/19 – Rn. 17 mwN)
- **Greift nicht bei bloßem Normvollzug**
(BAG 2. Juli 2024 – 3 AZR 244/23 – Rn. 19; 21. Dezember 2017 – 6 AZR 790/16 – Rn. 31 mwN)

- Inhaltliche Bestimmung durch Art. 3 Abs. 1 GG
- Keine willkürliche Schlechterstellung Einzelner
- Keine sachfremde Gruppenbildung
- Auch betriebsübergreifend
(BAG 27. April 2021 – 9 AZR 662/19 – Rn. 20; 26. September 2017 – 1 ABR 27/16 – Rn. 15)
- Kein Anspruch auf Gleichbehandlung im Unrecht

- **Darlegungs- und Beweislast**
(BAG 25. Januar 2023 – 10 AZR 29/22 – Rn. 27; 12. Oktober 2022 – 5 AZR 135/22 – Rn. 26)
 - Grds. beim AN
 - AN: Benennung von vergleichbaren AN, die vorteilhaft behandelt wurden
 - AG: Darlegung
 - Größe des begünstigten Personenkreises
 - Zusammensetzung des begünstigten Personenkreises
 - Grund, warum der anspruchstellende AN nicht dazugehört

6. Prüfungsmaßstab

- Höherrangiges Recht
- Gegenüber TV und BV: zulässig sind grds. nur Regelungen, die für AN günstiger sind
- Insbesondere AGB-Kontrolle
 - Auch bei Gesamtzusage (BAG 21. Februar 2024 – 10 AZR 345/22 – Rn. 40; 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 25. Januar 2023 – 10 AZR 109/22 – Rn. 11; 25. Januar 2023 – 10 AZR 116/22 – Rn. 11; 5. August 2009 – 10 AZR 483/08 – Rn. 13)

7. Betriebsvereinbarungsoffenheit

a) Problemstellung

- Ablösung einer arbeitsvertraglichen Regelung durch eine BV
- Kein Günstigkeitsprinzip
- Unproblematisch bei ausdrücklicher Vereinbarung

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis können nach Abschluss des Arbeitsvertrages durch Betriebsvereinbarung geändert werden. Es gelten vom Zeitpunkt der Änderung an ausschließlich die jeweiligen Regelungen der Betriebsvereinbarung, auch wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.

(BeckFormB ArbR/Schröder, 4. Aufl. 2022, Form. B. I. 1.)

- Konkludente Betriebsvereinbarungsoffenheit bei Regelungen durch AGB?

b) Rechtsprechung des BAG

- Konkludente Vereinbarung der Betriebsvereinbarungsoffenheit
 - BAG 5. März 2013 – 1 AZR 417/12 – Rn. 60 (einzelvertragliche Abrede)
 - BAG 24. Oktober 2017 – 1 AZR 846/15 – Rn. 18 (Gesamtzusage)
 - BAG 30. Januar 2019 – 5 AZR 442/17 – Rn. 64 (Gesamtzusage)
- Kritisch: BAG 11. April 2018 – 4 AZR 119/17 – Rn. 48 ff.
- Ablehnend für AVR: BAG 11. Juli 2019 – 6 AZR 40/17 – Rn. 22

c) Anwendung auf Sonderzahlungen?

- **Rechtsprechung des Zehnten Senats**
 - BAG 5. August 2009 – 10 AZR 483/08 – Rn. 11 ff. (betriebliche Übung)
 - BAG 16. November 2011 – 10 AZR 60/11 – Rn. 15 f. (betriebliche Übung)
 - BAG 24. Januar 2024 – 10 AZR 33/23 – Rn. 27 (Gesamtzusage)
- **Rechtsprechung des Ersten Senats:**
BAG 24. Oktober 2017 – 1 AZR 846/15 – Rn. 17 ff. (Gesamtzusage)

VI. Zwecke von Sonderzahlungen

1. Ermittlung der Zwecke

- **Bei Unklarheit: Auslegung der Regelung**
 - Nicht allein entscheidend: Bezeichnung der Leistung
 - Voraussetzungen für die Leistung
 - Ausschluss- und Kürzungstatbestände
- **Rechtsprechung:** zu Tarifverträgen BAG 11. November 2020 – 10 AZR 185/20 (A) – Rn. 68; 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 22; 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 – Rn. 34 mwN; 12. Dezember 2018 – 4 AZR 271/18 – Rn. 36; zu Betriebsvereinbarungen BAG 15. November 2023 – 10 AZR 288/22 –; 18. März 2020 – 5 AZR 36/19 – Rn. 22; zu kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen BAG 8. September 2021 – 10 AZR 322/19 – Rn. 53; zum Arbeitsvertrag BAG 3. Juli 2024 – 10 AZR 171/23 – Rn. 48; 13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 – Rn. 12 (betriebliche Übung)

2. Aspekte für die Bestimmung des Zwecks

a) Mögliche Zwecke

- Vergütung geleisteter Arbeit
- Honorierung von Betriebstreue
- Motivationsförderung
- Beteiligung an Aufwendungen zu Weihnachten
- ...

→ Vergangenheits- oder zukunftsbezogene Elemente

→ Mehrere Zwecke sind nebeneinander möglich

b) Entgeltcharakter – Indizien

- Zahlung ohne weitere Anspruchsvoraussetzungen (§ 611a Abs. 2 BGB)
- Anknüpfen an quantitative oder qualitative Ziele
- Wesentlicher Anteil an der Gesamtvergütung
(-), wenn die Sonderzahlung der Höhe nach unterhalb einer Monatsvergütung liegt
- Pro-rata-temporis Anspruch für Teilzeitbeschäftigte

- Anteilige Gewährung in Rumpffahren
- Voraussetzung einer bestimmten Anzahl an Tagen mit geleisteter Arbeit oder Entgelt(fort)zahlung
- Kein negatives Indiz: Abhängigkeit der Höhe vom Betriebsergebnis
- **Rechtsprechung:** BAG 3. Juli 2024 – 10 AZR 171/23 – Rn. 48 mwN;
25. Januar 2023 – 10 AZR 116/22 – Rn. 24; 8. September 2021 – 10 AZR 322/19 – Rn. 55;
3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 23; 30. Januar 2019 – 10 AZR 596/17 – Rn. 34;
12. Dezember 2018 – 4 AZR 271/18 – Rn. 39; 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 27;
13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 – Rn. 13

c) Treuecharakter – Indizien

- Muss deutlich zum Ausdruck kommen
- Regelmäßig ist nur der Bestand des Arbeitsverhältnisses Voraussetzung
- Kein Bezug zu Qualität und Quantität der individuellen Arbeitsleistung
- Stichtags- und Rückzahlungsklauseln
- **Rechtsprechung:** BAG 15. November 2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 63;
25. Juli 2023 – 9 AZR 332/22 – Rn. 32; 8. September 2021 – 10 AZR 322/19 – Rn. 56;
3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 24; 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 26;
13. Mai 2015 – 10 AZR 266/14 – Rn. 14

VII. Gestaltungselemente

1. Allgemeines

- Vielfältige Möglichkeiten der Gestaltung
- Differenzierung nach Rechtsquellen
 - Tarifvertragsparteien haben wegen Art. 9 Abs. 3 GG größere Gestaltungsspielräume
 - Von der Rechtsprechung entwickelte Grundsätze zu Regelungen einer Rechtsquelle sind auf Bestimmungen anderer Rechtsquellen nicht immer übertragbar

2. Freiwilligkeitsvorbehalt

- Zweck: Verhinderung, dass ein Anspruch entsteht
- Nach Möglichkeit sollen alle denkbaren Ansprüche ausgeschlossen sein
- Zweifel, ob ein formularmäßiger Vorbehalt dauerhaft den Erklärungswert, der sich aus einer ansonsten vorbehalt- und hinweislosen Zahlung ergibt, erschüttern kann
(BAG 14. September 2011 – 10 AZR 526/10 – Rn. 31)

- **Unangemessene Benachteiligung (§ 307 Abs. 1 BGB)**

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.

- Einbeziehung von vorrangigen Individualvereinbarungen iSv. § 305b BGB (BAG 15. November 2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 29; 25. Januar 2023 – 10 AZR 109/22 – Rn. 25 ff.)
- Unvereinbar mit dem Grundsatz „pacta sunt servanda“ (BAG 13. November 2013 – 10 AZR 848/12 – Rn. 39 mwN)
- **Unangemessene Benachteiligung bei einem Vorbehalt im Zusammenhang mit einem Leistungsbestimmungsrecht: Widerspruch zum Grundgedanken des § 611a Abs. 2 BGB** (BAG 3. Juli 2024 – 10 AZR 171/23 – Rn. 49; 3. August 2016 – 10 AZR 710/14 – Rn. 20)

- **Transparenzprobleme** (BAG 21. Februar 2024 – 10 AZR 345/22 – Rn. 40 mwN; grundlegend BAG 14. September 2011 – 10 AZR 526/10 – Rn. 24 ff.)

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.

- Widersprüchlichkeit der Klausel
- „Freiwillig“: es soll kein Anspruch entstehen
- „Widerruflich“: setzt einen zu widerrufenden Anspruch voraus

- **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 Monatsgehaltes im ersten Kalenderjahr der Beschäftigung. Es erhöht sich pro weiterem Kalenderjahr um jeweils 10 % bis zu 100 % eines Monatsgehaltes.
- vermögenswirksame Leistungen...

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

- Widersprüchlichkeit der Klausel
- „Gewährt“: begründet einen Anspruch
- „Freiwillig“: es soll kein Anspruch entstehen

3. Widerrufsvorbehalt

a) Vereinbarung des Vorbehalts

- Sofern AGB: AGB-Kontrolle, weil von Rechtsvorschriften abweichend, § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB
- 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

- **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

b) Ausübung des Widerrufsrechts

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

4. Stichtags- und Rückzahlungsklausel

a) Begriffliches

- Stichtagsklausel: setzt Bestand eines (ungekündigten) Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt voraus
- 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 erfolgter Zahlung (BAG 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 23)

b) Problemlage

- **Wirksamkeit der Klausel ist abhängig vom Zweck der Leistung**
- **Klauseln schränken die Berufsfreiheit ein;**
Art. 12 Abs. 1 GG (BAG 15. November 2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 68;
3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 28)
- **Klauseln führen uU zum Entzug bereits verdienter Vergütung** (BAG 15. November 2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 59, 68)

c) Sonderzahlung zur Honorierung der Betriebstreue

- Wirksame Stichtagsklausel in AGB kann den ungekündigten Bestand des ArbV am Auszahlungstag voraussetzen – selbst wenn der Grund für die Beendigung nicht in der Sphäre des AN liegt (BAG 18. Januar 2012 – 10 AZR 667/10 – Rn. 23 ff.)
- Rückzahlungsklausel für am Jahresende gezahlte Zuwendung ist in AGB 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 mwN)

d) Sonderzahlung mit sog. Mischcharakter

- **Arbeitsvertrag: Vereinbarung in Form von AGB ist unwirksam, unabhängig davon, ob der Stichtag im oder außerhalb des Bezugszeitraum(s) liegt**
(BAG 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 21 f.)
- **Betriebsvereinbarung: Regelung ist unwirksam, unabhängig davon, ob der Stichtag im oder außerhalb des Bezugszeitraum(s) liegt** (BAG 15. November 2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 68)
- **Tarifvertrag: Regelung kann wirksam sein**
(BAG 3. Juli 2019 – 10 AZR 300/18 – Rn. 34; 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17 – Rn. 48;
vgl. auch BAG 8. September 2021 – 10 AZR 322/19 – Rn. 58 [kirchliche Arbeitsrechtsregelung])

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 nicht per se ausgeschlossen: Eingriffe der Tarifvertragsparteien in das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung sind uU möglich**
(vgl. BAG 13. Oktober 2011 – 8 AZR 514/10 – Rn. 21 [Erhöhung der Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich];
14. Januar 2009 – 5 AZR 75/08 – Rn. 31 [Absenkung der Arbeitszeit])

5. Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen

- Vereinbarung der Leistungsbestimmung ist grds. erforderlich (BAG 27. Februar 2019 – 10 AZR 341/18 – Rn. 16)
- Klausel, die dem AG ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht iSv. § 315 BGB einräumt, in grds. zulässig (BAG 3. Juli 2024 – 10 AZR 171/23 – Rn. 22)
- Ohne andere Anhaltspunkte: Leistungsbestimmung nach billigem Ermessen (BAG 10. Januar 2023 – 10 AZR 319/20 – Rn. 31; 13. Oktober 2021 – 10 AZR 729/19 – Rn. 60 ff.; 23. Februar 2021 – 1 ABR 12/20 – Rn. 37 ff.; 3. August 2016 – 10 AZR 710/14 – Rn. 21)
 - Abwägung der wesentlichen Umstände des Falles
 - Angemessene Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen
 - Beweislast beim Bestimmungsberechtigten

6. Kürzung bei Fehlzeiten

- Sonderzahlung mit reinem Entgeltcharakter
 - Kein Anspruch auf die Sonderzahlung, wenn kein Entgelt(fort)-zahlungsanspruch besteht
 - Keine Kürzungsvereinbarung nötig
(BAG 25. Januar 2023 – 10 AZR 116/22 – Rn. 34)

- **Nicht rein arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung**
 - Anspruch besteht auch dann, wenn kein Entgelt(fort)-zahlungsanspruch besteht
 - Durch Vereinbarung kann die Sonderzahlung für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gekürzt werden:
Schranken des § 4a Satz 2 EFZG
(BAG 25. Januar 2023 – 10 AZR 116/22 – Rn. 35 mwN; 22. Juli 2022 – 2 AZR 125/21 – Rn. 21)
 - Ohne Vereinbarung ist eine Kürzung nicht möglich
(BAG 25. Januar 2023 – 10 AZR 116/22 – Rn. 37)

VIII. Mitbestimmung des Betriebsrats

1. Einführung oder Änderung einer Sonderzahlung – Grundsätzliches

- § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
- Einführung oder Änderung einer Sonderzahlung ändert idR die Vergütungsstruktur (BAG 21. Februar 2024 – 10 AZR 345/22 – Rn. 43 ff.; 24. Januar 2017 – 1 AZR 772/14 – Rn. 37 f.)
- Kein Mitbestimmungsrecht, wenn Tarifvorbehalt greift (BAG 20. Februar 2018 – 1 ABR 53/16 – Rn. 20)
- Kein Mitbestimmungsrecht, wenn Leistungsvergabe durch die ausländische Konzernobergesellschaft erfolgt, ohne dass der deutsche Vertrags-AG eine eigene Handlung vornimmt (BAG 12. Juni 2019 – 1 ABR 57/17 – Rn. 20 zur Vergabe von Aktienoptionen)

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 15. November 2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 57 mwN)

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

c) Leistungsbestimmungsrecht

(BAG 21. Februar 2024 – 10 AZR 345/22 – Rn. 43 ff.; 23. August 2017 – 10 AZR 136/17 – Rn. 29)

- Einführung und Änderung: MBR (+)
- Ausübung: MBR (-)

3. Fehlerfolgen

- Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung
- bei Verstoß gegen MBR: Anspruch auf Vergütung nach den zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätzen

(BAG 21. Februar 2024 – 10 AZR 345/22 – Rn. 45; 15. Januar 2019 – 1 AZR 250/17 – Rn. 19; 23. Januar 2018 – 1 AZR 65/17 – Rn. 34; 25. April 2017 – 1 AZR 427/15 – Rn. 16; vgl. auch Bayreuther NZA 2019, 735, 736)

**Vielen Dank für
Ihre
Aufmerksamkeit**

