Stichtagsklauseln in Zielvereinbarungen

Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung zu Stichtagsklauseln in Ziel-/Bonusvereinbarungen nochmals verschärft.

Dr. Michael Wurdack
ist Rechtsanwalt und Partner der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Tel.: +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

Ein Instrument zur Steigerung der Produktivität des Vertriebs stellen Zielvereinbarungen dar: Werden vereinbarte oder vorgegebene Ziele im Geschäfts- oder Kalenderjahr erreicht, erwirbt der Mitarbeiter einen Anspruch auf einen Bonus.

Die Details solcher Zielvereinbarungen sind in der Praxis außerordentlich vielgestaltig. Oft enthalten die Vereinbarungen allerdings allgemeine Regelungen wie:

„Ein Anspruch auf den Bonus besteht nur, wenn das Arbeitsvertragsverhältnis am 31.12. des Jahres noch ungekündigt besteht."

Mit einer solchen so genannten Stichtagsklausel musste sich das Bundesarbeitsgericht erneut in einem Urteil vom 13. November 2013 – 10 AZR 848/12 auseinandersetzen.

Bisherige Rechtsprechung

Bereits im Jahr 2009 hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine solche Stichtagsklausel nur eingeschränkt wirksam ist: Führt die Klausel dazu, dass der Arbeitnehmer auch noch über den Bemessungszeitraum der Zielvereinbarung hinaus an das Unternehmen gebunden wird, wenn er nach der Klausel seinen Bonusanspruch nicht verlieren will, so geht das zu weit und ist unangemessen benachteiligend.

Genau dazu führt aber das Wort „ungekündigt" in vorstehend zitiertem Beispiel. Will der Arbeitnehmer seinen Anspruch nicht verlieren, darf er nach dem Wortlaut der Klausel bis zum 31. Dezember eine Kündigung nicht einmal aussprechen: Er muss damit bis Januar warten und dann noch die für ihn geltende Kündigungsfrist einhalten.

Das hielt das Bundesarbeitsgericht schon 2009 für zu weitgehend: Das Gericht strich das Wort „ungekündigt" als unwirksamen Teil aus der Klausel heraus (so genannter „Bluepencil-Test"). Voraussetzung für den Bonusanspruch blieb danach nur noch der Bestand des Vertragsverhältnisses bis zum 31. Dezember des Jahres, also für den gesamten Bemessungszeitraum. Der Arbeitnehmer hätte somit die Möglichkeit gehabt, das Arbeitsvertragsverhältnis schon im laufenden Jahr unter Einhaltung der Kündigungsfrist zum 31. Dezember zu kündigen, ohne seinen Bonusanspruch zu verlieren.

Neue Leitlinie

Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht diese Rechtsprechung noch einmal verschärft. Entgegen seiner 2009 geäußerten Auffassung hält es nach der aktuellen Entscheidung vom 13. November 2013 Stichtagsklauseln grundsätzlich nicht mehr für in dem Sinne teilbar, dass das Wort „ungekündigt" isoliert aus einer solchen Regelung herausgestrichen werden kann.

Vor allem aber könne eine Sonderzahlung, die zumindest auch eine Gegenleistung für die laufend erbrachte Arbeit darstellt, in allgemeinen Geschäftsbedingungen regelmäßig nicht davon abhängig gemacht werden, dass das Arbeitsverhältnis während des gesamten Bemessungszeitraums besteht.

Wichtig: Die Überlegungen des Gerichts gelten unmittelbar nur für Zahlungen, deren Zweck es (auch) ist, geleistete Arbeit zu vergüten. Das ist bei Bonusansprüchen, die für die Erreichung von individuellen Zielen versprochen werden, regelmäßig der Fall (vgl. zu der Unterscheidung auch Beitrag „Boni in der Insolvenz des Unternehmens" in Sales Management Review Nr. 3/2014): Diese sollen ja gerade einen positiven Leistungsanreiz schaffen.

Dabei griff das Bundesarbeitsgericht auf Argumente zurück, die es bereits 2009 vorgebracht hatte: Eine Stichtagsklausel stehe im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Absatz 1 BGB, da sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entziehe. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Lohn für geleistete Arbeit gegebenenfalls vorenthalten zu können, sei nicht ersichtlich. Diese Überlegungen würden auch dann gelten, wenn der Stichtag innerhalb des Bezugsjahres liege und die Sonderzahlung – auch – Arbeitsleistung abgelten solle, die in dem Zeitraum vor dem Stichtag erbracht wurde.

Auch in diesem Fall sei die Sonderzahlung zum Teil Gegenleistung für erbrachte Arbeit. Ein im Austausch von Arbeit und Vergütung liegender Grund für die Kürzung der Vergütung bestehe nicht. Die Kürzung erfolge vielmehr aufgrund einer aus Sicht des Arbeitgebers nicht hinreichend erwiesenen Betriebstreue. Dieser Gesichtspunkt ändere aber nichts daran, dass der Arbeitnehmer die nach dem Vertrag geschuldete Leistung erbracht habe. Irgendeine Störung des Austauschverhältnisses sei nicht gegeben.

Darüber hinaus erschwere auch ein Stichtag innerhalb des Bemessungszeitraums dem Arbeitnehmer die Ausübung des Kündigungsrechts, obwohl er seine Arbeitsleistung jedenfalls teilweise erbracht habe. Er erleide einen ungerechtfertigten Nachteil. Der Wert der Arbeitsleistung für den Arbeitgeber hänge von ihrer Qualität und vom Arbeitserfolg ab, regelmäßig jedoch nicht von der reinen Verweildauer des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis.

Ausnahmen: Anderes könne allenfalls dann gelten, wenn die Arbeitsleistung gerade in einem bestimmten Zeitraum vor dem Stichtag besonderen Wert habe. Das könne etwa bei so genannten Saisonbetrieben der Fall sein, aber auch auf anderen branchen- oder betriebsbezogenen Besonderheiten beruhen. Möglich sei auch, dass eine Sonderzahlung an bis zu bestimmten Zeitpunkten eintretende Unternehmenserfolge anknüpfe. In diesen Fällen sei eine zu bestimmten Stichtagen erfolgende Betrachtung oftmals zweckmäßig und nicht zu beanstanden.

Fazit

Das Bundesarbeitsgericht hat vom Arbeitgeber vorformulierten Stichtagsklauseln in Zielvereinbarungen in seiner aktuellen Entscheidung eine deutliche Absage erteilt: Im Regelfall werden diese in der Praxis kaum noch wirksam vorgegeben werden können. Zur weiteren Begründung verwies das Gericht auch auf seine Rechtsprechung zu Bonusansprüchen in der Insolvenz, die in Sales Management Review Nr. 3/2014 vorgestellt wurde: Zusammengefasst entstehen danach Bonusansprüche pro rata temporis. Danach bereits verdiente Anteile sollen dem Arbeitnehmer nicht im Nachhinein durch eine Stichtagsklausel wieder entzogen werden können.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts stützt sich nicht auf Besonderheiten, die nur das Arbeitsrecht vorsieht. Die Überlegungen gelten mithin in ähnlicher Weise auch in Vertragsverhältnissen mit selbständigen Handelsvertretern.

Zusammenfassung

- Eine Sonderzahlung, die zumindest auch eine Gegenleistung für die laufend erbrachte Arbeit darstellt, kann in allgemeinen Geschäftsbedingungen regelmäßig nicht davon abhängig gemacht werden, dass das Arbeitsverhältnis während des gesamten Bemessungszeitraums besteht.
- Eine andere Beurteilung kommt allenfalls bei Sonderzahlungen in Betracht, die an bestimmte Arbeits- oder Unternehmenserfolge geknüpft sind oder für bestimmte, vor dem Stichtag zu erbringende Leistungen versprochen werden.
- Diese Grundsätze dürften auch bei Zielvereinbarungen mit selbständig tätigen Handelsvertretern gelten.