

## Stichtagsklauseln – der Nebel lichtet sich!

Dichter Nebel senkte sich mit Einführung der AGB-Kontrolle über Stichtagsklauseln bei Gratifikationen. Typischer Stichtag ist zwar unverändert das Jahresende oder der Fälligkeitszeitpunkt. Ansonsten aber Fragen über Fragen: Kann etwa die Zahlung der Gratifikation vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Stichtag abhängig gemacht werden?

Zu Bonuszahlungen sah der *10. Senat* 2009 in der Klausel „Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Abschluss des Geschäftsjahres“ zahlreiche mögliche Schwachstellen: der Bonus hing nicht nur vom Arbeitsverhältnis, sondern vom ungekündigten Arbeitsverhältnis zum Jahresende ab, die Klausel unterschied nicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung, auch nicht danach, in wessen Sphäre der Kündigungsgrund lag. Der *Senat* hat das alles nicht entschieden: er setzte den blue pencil an und strich das Wort „ungekündigt“ (NZA 2009, 783). Später hat der *1. Senat* festgehalten, dass erfolgsabhängige Vergütungen in Betriebsvereinbarungen nicht vom Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Stichtag abhängig gemacht werden können (NZA 2011, 989 und NZA 2011, 1234). Gelten diese Bedenken und Einschränkungen auch für Weihnachtsgeldzahlungen? Hier gibt es Entwarnung: Am 18. 1. 2012 (10 AZR 667/10) hatte der *10. Senat* über folgende Klausel zu entscheiden:



„Der Angestellte erhält ein monatliches, nachträglich zu zahlendes Gehalt von 1900 Euro. Er erhält mit der Vergütung ... jeweils für den Monat November eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 1900 Euro. Der Anspruch auf die Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet.“ Der Arbeitgeber hatte das Arbeitsverhältnis schon am 23. 11. 2009 zum 31. 12. 2009 gekündigt.

Die Klausel war wirksam, obwohl sie nicht danach differenzierte, wer aus welchem Grund kündigt. Denn, so der *10. Senat*, je nach ihrem Zweck kann die Zahlung der Sonderzuwendung davon abhängig gemacht werden, dass das Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt noch ungekündigt besteht. Wenn die Zahlung nur an den Bestand des Arbeitsverhältnisses anknüpft, ist die Klausel mit der gesetzlichen Grundkonzeption des § 611 BGB zu vereinbaren und hält einer Inhaltskontrolle stand. Worin der *Senat* den Zweck der Weihnachtsgratifikation gesehen hat, steht in der Pressemitteilung zwar nicht. Aber Vergütung erbrachter Arbeitsleistung kann es nicht gewesen sein, stattdessen wohl Honorierung von Betriebstreue. Und die Höhe spielt bei der Weihnachtsgratifikation keine Rolle, weil sie kaum jemals über 25 % hinausgehen wird.

Damit hat sich jedenfalls für den häufigen Fall der Weihnachtsgratifikation der Nebel gelichtet. Natürlich darf nicht, wie im Fall des *BAG* angedeutet, der Arbeitgeber gem. § 162 BGB nur kündigen, um die Zahlung der Gratifikation zu vermeiden. Das ändert aber nichts an der Wirksamkeit der Klausel.

*Rechtsanwalt Dr. Stefan Lingemann, Berlin*