

Das Steuer nicht aus der Hand geben

Kita-Zuschuss, Mitgliedschaft im Fitnessstudio, Weihnachtsgeld, Prämien oder Bonus: Kann ein Arbeitgeber in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Zusatzleistungen streichen? Dr. Henning Reitz von Justem über Voraussetzungen und Hürden.

INTERVIEW: CHRISTIANE SIEMANN

► **Personalwirtschaft:** Herr Reitz, freiwillige monetäre Zusatzleistungen wie Jobtickets, Sachgutscheine oder jährliche Prämien sind als Alternative zur Gehaltserhöhung sehr beliebt. Können sie auch zurückgenommen werden?

Dr. Henning Reitz: Um das beurteilen zu können, muss sich der Arbeitgeber zunächst fragen, auf welchem Weg er die jeweilige Leistung eingeführt hat. Existiert ein Betriebsrat, dann wurde sie in der Regel mit einer Betriebsvereinbarung aufgesetzt, in der festgehalten ist, ob und unter welchen Voraussetzungen die Leistung später wieder reduziert oder eingestellt werden kann. Enthält die Betriebsvereinbarung kei-

„Das böse Erwachen kommt, wenn Arbeitgeber eine Sonderleistung wieder einstellen möchten und dies unter Umständen nicht oder nicht ohne eine Vielzahl von Auseinandersetzungen funktioniert.“

nerlei Aussagen dazu, bleibt – je nach Art der freiwilligen Zugabe – die Möglichkeit, sich durch eine Kündigung dieser Vereinbarung davon zu befreien.

Und wenn in Organisationen kein Mitbestimmungs-gremium existiert?

In diesen Betrieben können Arbeitgeber mit einzelnen Mitarbeitern individuelle Vereinbarungen treffen oder aber den Weg über eine sogenannte Gesamtzusage wählen, bei der betriebsöffentlich bekannt gemacht wird, eine bestimmte Leistung erbringen zu wollen. Diese Zusage sollte aber zugleich mit Einschränkungen und Vorbehalten verbunden werden, also zum

Beispiel indem ein Freiwilligkeits-, Widerrufs- oder Änderungsvorbehalt vereinbart oder das jeweilige Benefit von vornherein nur für einen bestimmten Zeitraum zugesagt wird. Die rechtlichen Voraussetzungen dieser Flexibilisierungsinstrumente sind im Einzelnen sorgfältig zu prüfen, da die Anforderungen an die Wirksamkeit solcher Instrumente immer höher geworden sind.

Gelten diese Rücknahmemöglichkeiten für alle Formen der Sonderleistungen?

Nein, denn wichtig ist in solchen Fällen vor allem die Unterscheidung zwischen dem Gehalt im engeren Sinne, das als Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Mitarbeiters gezahlt wird, und sonstigen Zahlungen, die – etwa mit dem Ziel der Honorierung der Betriebstreue – zusätzlich gewährt werden.

Weshalb ist die Unterscheidung bedeutsam?

Die Flexibilisierungsmöglichkeiten mit Blick auf das Gehalt im engeren Sinne sind noch deutlich beschränkter als bei anderen Benefits. Das eigentliche Gehalt verdient der Mitarbeiter durch seine Arbeitsleistung. Eine Streichung für die Zukunft und erst recht für in der Vergangenheit liegende Zeiträume ist rechtlich kaum je begründbar. Es gilt der Grundsatz: Verdient ist verdient. Es ist daher zum Beispiel nicht möglich, einem Mitarbeiter zu Beginn des Jahres einen Leistungsbonus für den Fall der Erreichung bestimmter Ziele zu versprechen, ihn das ganze Jahr der „Karotte“ nachjagen zu lassen und ihm dann trotz Zielerreichung nachträglich den Bonus mit dem Argument zu versagen, dass es sich laut Vertrag ja um einen freiwilligen Bonus handelt. Das funktioniert so nicht.



Foto: Justem

Dr. Henning Reitz, Partner, Justem Rechtsanwälte

Wie sieht es bei Bestandteilen aus, die nicht zum Gehalt zählen?

Bei zusätzlichen Leistungen, die „on top“ auf die eigentliche Vergütung gezahlt werden, ist man dagegen freier. Das Jobticket oder der Kita-Zuschuss kann vom Arbeitgeber grundsätzlich auch als freiwillige oder jedenfalls widerrufliche zusätzliche Leistung gestaltet werden. Zu achten ist dann jedoch darauf, dass bei der Gestaltung der entsprechenden Zusage beziehungsweise bei der Erbringung der Leistung handwerklich sauber gearbeitet wird.

Meistens findet sich doch im Arbeitsvertrag oder einer Zusatzvereinbarung ein Freiwilligkeitsvorbehalt, der verhindern soll, dass der Arbeitnehmer einen rechtlichen Anspruch zum Beispiel auf eine Prämie oder den Zuschuss für das Fitnesscenter hat. Sind Unternehmen damit nicht abgesichert?

Auch wenn der Arbeitgeber eine Leistung mit dem Etikett „freiwillig“ und „ohne Rechtsanspruch“ versieht, steckt der Teufel oft im Detail. So ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt, der sich auf das Gehalt im engeren Sinne bezieht, von vornherein zum Scheitern verurteilt. Auch bei zusätzlichen Sonderzahlungen ist auf eine korrekte Formulierung zu achten. So hat die Rechtsprechung zum Beispiel entschieden, dass ein Vorbehalt, nach dem die Leistung „freiwillig und jederzeit widerruflich“ sei, intransparent ist. Hier werde nicht ausreichend klar, ob ein Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt gewollt ist.

Gibt es weitere Fallstricke?

Sehr kritisch wird es ebenfalls, wenn der Arbeitsvertrag an anderer Stelle Formulierungen enthält, die bereits auf

einen Rechtsanspruch auf die Leistung hindeuten und daher in Widerspruch zu einem Freiwilligkeitsvorbehalt stehen, der das Entstehen von Ansprüchen ja gerade ausschließen soll. Die Anforderungen an die Gestaltung der Klauseln sind enorm hoch. Vor allem seitdem Arbeitsverträge, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind, unter die AGB-Kontrolle fallen.

Was sollte noch bei der Gestaltung eines Freiwilligkeitsvorbehalts bedacht werden?

Wir müssen zwischen pauschalen und sogenannten konkreten Freiwilligkeitsvorbehalten unterscheiden. Der pauschale Freiwilligkeitsvorbehalt findet sich in der Regel bereits im Anstellungsvertrag und enthält sinngemäß die Aussage, dass mehr oder weniger alle Zahlungen des Arbeitgebers freiwillig sein sollen. Solche allgemeinen Regelungen sind meist rechtsunwirksam und wenig belastbar.

Im Gegensatz zum konkreten Freiwilligkeitsvorbehalt?

Genau, hier kommuniziert der Arbeitgeber im Moment der Leistungsgewährung – zum Beispiel bei der Zahlung eines Weihnachtsgeldes oder bei Überweisung eines Kita-Zuschusses – noch einmal deutlich, dass genau diese konkrete Leistung freiwillig bleiben soll. Solche Vorbehalte sind oft besser geeignet, da sie maßgeschneidert werden können und zumindest transparent vermitteln, um welche Leistung es eigentlich geht.

„Arbeitgeber müssen sich mit der rechtmäßigen Einführung einer Leistung und eben auch den rechtlich durchsetzbaren Flexibilisierungsmöglichkeiten beschäftigen, bevor sie die Leistung gewähren.“

Was ist mit dem Jobticket oder dem Essenszuschuss, die zusätzlich zum Gehalt gewährt werden? Muss der Arbeitgeber mit jedem Mitarbeiter eine individuelle Vereinbarung treffen?

Dort, wo Betriebsräte gewählt sind, ist der Ansatz erstmal einfach: Hier kann beziehungsweise muss die Thematik in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Individuelle Vereinbarungen sind dann überflüssig, unter Umständen sogar falsch. Gibt es allerdings keinen Betriebsrat, spielt sich das Geschehen auf der individuellen Ebene zwischen Arbeitgeber und dem einzelnen Mitarbeiter ab.

Aber manche Betriebe bieten beispielsweise kostenfreie Getränke oder Snacks am Arbeitsplatz an, ohne dass sie vorher irgendeine Vereinbarung geschlossen haben.

Dieses Vorgehen ist meistens unklug – gar nichts zu regeln und „einfach mal zu machen“. Allein aufgrund des Handelns können ungewollt und unkontrolliert Ansprüche aus sogenannter betrieblicher Übung entstehen.

Welche Folgen hat die betriebliche Übung bei Zusatzleistungen?

Arbeitgeber, die so handeln, laufen in die Falle der betrieblichen Übung: Sie galoppieren einfach los und beginnen aus gutem Willen heraus, eine bestimmte Leistung zu erbringen. Wenn dies mit einer gewissen Wiederholung und über einen gewissen Zeitraum geschieht, dann bewertet die Rechtsprechung dieses Verhalten als Angebot des Arbeitgebers an die Belegschaft, die Leistung auch in Zukunft erbringen zu wollen. In der Folge entstehen vertragliche Ansprüche der Mitarbeiter auf Jobticket und Co. Dagegen ist erstmal gar nichts zu sagen, wenn sich der Arbeitgeber über die Wirkung seines Handelns bewusst ist. Leider ist das oft nicht der Fall. Das böse Erwachen kommt erst, wenn der Arbeitgeber die Leistung wieder einstellen

„Die Flexibilisierungsmöglichkeiten mit Blick auf das Gehalt im engeren Sinne sind deutlich eingeschränkter als bei anderen Benefits.“

möchte und von seinem arbeitsrechtlichen Berater die Auskunft bekommt, dass genau dies unter Umständen nicht oder nicht ohne eine Vielzahl von Auseinandersetzungen geht. Man steckt dann in einer Sackgasse.

Wie kommen Unternehmen aus dieser Situation wieder heraus?

Nur sehr schwer. Es besteht theoretisch natürlich die Möglichkeit, mit jedem einzelnen Mitarbeiter eine Vereinbarung über den Wegfall der Leistung zu treffen. Jedoch werden kaum jemals alle Beschäftigten zum Abschluss einer solchen für sie nachteiligen Regelung bereit sein. Als einseitige Handlungsmöglichkeit ist an den Ausspruch von Änderungskündigungen zu denken, die (jedenfalls dort, wo dieses Gesetz einschlägig ist) gerechtfertigt im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sein müssen. Auch hier sind die Hürden sehr hoch, teilweise nicht zu überwinden. Hinzu kommt, dass es für das Betriebsklima in aller Regel extrem schädlich sein dürfte, wenn massenweise Änderungskündigungen mit dem Ziel der Reduzierung von Gehältern oder der Rücknahme von betrieblichen Gesundheitsleistungen ausgesprochen werden.

Wie sollten sich Arbeitgeber absichern, um solche Situationen zu vermeiden?

Die Faustregel lautet: Arbeitgeber müssen sich mit der rechtmäßigen Einführung einer Leistung und eben auch den rechtlich durchsetzbaren Flexibilisierungsmöglichkeiten beschäftigen, bevor sie die Leistung gewähren. Es ist wichtig, die Hand am Steuer zu haben. Auch wenn bei Einführung der Leistungen die Welt unter Umständen „rosarot“ scheint und man ungern an rechtliche Fragen und den mit der Gestaltung verbundenen Aufwand denken mag: Zu diesem Zeitpunkt besteht noch die Möglichkeit, das künftige Schicksal der „on-top“-Gaben zumindest in den Grenzen zu steuern, die die Rechtsprechung noch lässt. Wenn dagegen vertragliche Ansprüche erst einmal entstanden sind, wird die Situation um ein Vielfaches komplizierter.

Wo liegt der Unterschied zwischen einem Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt?

Beim Widerrufsvorbehalt ist vertraglich vereinbart, dass der Mitarbeiter zunächst einen rechtlichen Anspruch auf eine bestimmte Leistung erwirbt, zum Beispiel auf eine Sonderzahlung, auf die Privatnutzung des Dienstwagens oder des E-Bikes. Gleichzeitig behält sich der Arbeitgeber hier aber vor, diesen Anspruch wieder beseitigen zu können, indem er widerruft. Der Freiwilligkeitsvorbehalt will dagegen von vornherein verhindern, dass überhaupt erst ein Anspruch entsteht. Auch an die Wirksamkeit eines Widerrufsvorbehalts werden hohe Anforderungen gestellt.

Was muss der Arbeitgeber dabei beachten?

Beispielsweise muss der Widerruf schon im Vertrag an konkrete sachliche Anlässe gekoppelt sein, wie zum Beispiel an eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens oder besondere Gründe, die in der Person oder Leistung des Beschäftigten liegen. Ferner hat der widerrufliche Teil der Vergütung unterhalb von 25 Prozent der Gesamtvergütung zu bleiben. Schließlich muss ein Arbeitgeber berücksichtigen, dass er auch bei der späteren Ausübung des Widerrufsrechts nicht völlig frei ist. Das bezieht sich insbesondere auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Das bedeutet, dass er sein Widerrufsrecht mit Blick auf einzelne Mitarbeitergruppen nicht ohne sachliche Gründe unterschiedlich ausüben darf.

Ihr Rat an Unternehmen?

Der Arbeitgeber hat viele Gestaltungsmöglichkeiten bei der Gewährung von Sonderleistungen, die nicht zum Gehalt zählen. Er muss aber davon auch Gebrauch machen und das Geschehen aktiv steuern. ■