



*Professor Dr. Burkhard Boemke,
Universität Leipzig*

„Kürzung übertariflicher Sonderzuwendungen – Individualarbeitsrechtliche Voraussetzungen und betriebsverfassungsrechtliche Rahmenbedingungen“

Vortrag am 4. April 2019

Neben den individualarbeitsrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben für die Kürzung bzw. Streichung von Sonderzuwendungen legte der Referent besonderes Augenmerk auf deren Wechselwirkungen.

Die Kürzung von Sonderzuwendungen sei stets dann unproblematisch, wenn ein Anspruch auf Gewährung nicht bestehe. Die Anspruchsbegründung über die Grundsätze der betrieblichen Übung könne über einen Freiwilligenvorbehalt vermieden werden. Bei Bestehen eines Anspruchs könne die Kürzung bzw. Streichung von Sonderzuwendungen über mehrere Wege erreicht werden. Zu denken sei an einen Änderungsvertrag, wobei hier zu beachten sei, dass das bloße Weiterarbeiten bei Aufrechterhaltung der bisherigen Tätigkeit noch nicht als konkludente Zustimmung mit der künftigen Lohnkürzung angesehen werden könne. Ebenso sei die Begründung eines Widerrufsvorbehalts bei Einräumung des Anspruchs denkbar, hier müssten aber die Vorgaben der §§ 308 Nr. 4, 307 Abs.1 BGB beachtet werden: Die Richtung des Widerrufsgrundes müsse verdeutlicht werden, auch dürfe der Kernbereich des Austauschverhältnisses nicht betroffen sein. Zu denken sei an das Instrument der Änderungskündigung, deren soziale Rechtfertigung aber voraussetze, dass bei unveränderter Weiterzahlung die Unrentabilität des Betriebs drohe. Zudem müsse die Kürzung ultima ratio sein, eine Senkung der Kosten also nicht anderweitig erreichbar. Die Grundsätze der „ändernden Betriebsübung“ würden vom BAG nur noch bei angemessener Fristsetzung durch den Arbeitgeber verbunden mit einem ausdrücklichen Hinweis auf die Rechtsfolgen akzeptiert.

Das betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrecht in Bezug auf Sonderzuwendungen richte sich nach § 87 Abs.1 Nr. 10 BetrVG. Die Mitbestimmung sei Wirksamkeitsvoraussetzung für rechtsgeschäftliches Handeln des Arbeitgebers. Der Arbeitgeberentscheidung allein unterliege die Frage nach dem „Ob“ der Gewährung, der Höhe, dem Zweck und dem begünstigten Personenkreis. Mitbestimmungspflichtig hingegen seien die Verteilungsgrundsätze. Hieraus ergebe sich im Kontext zur Kürzung bzw. Streichung folgendes: Frei sei der Arbeitgeber bei völliger Einstellung von Leistungen sowie bei der Kürzung, solange die Verteilungsgrundsätze – also die rechnerischen Verhältnisse der Zulagen zueinander – beibehalten würden. Eine Änderung des Dotierungsrahmens sei unter Aufrechterhaltung der bisherigen Verteilungsgrundsätze damit stets mitbestimmungsfrei.

Besonders interessant sei aber das Zusammenspiel dieser betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben und dem Individualarbeitsrecht. Hier seien zwei Ausgangspunkte zu fixieren: Zum einen existiere



keine individuelle Geltung einzelvertraglicher Zusagen einer Sonderzuwendung in Widerspruch zu betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen. Zum anderen sei der Arbeitgeber an individualvertragliche Zusagen bei der (mitbestimmungsfreien) Festlegung des Dotierungsrahmens gebunden, hiernach richte sich also der Mindestdotierungsrahmen. Seiner Kürzung könnten individualvertragliche Bindungen damit entgegenstehen, die Leistungszusagen müssten jeweils beseitigt oder eingeschränkt werden. Hierauf bezogene, individualarbeitsrechtliche Rechtsgeschäfte des Arbeitgebers scheiterten auch nicht an der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung, da die bloße Kürzung des Dotierungsrahmens mitbestimmungsfrei sei. Etwaige Betriebsvereinbarungen über die Sonderzuwendung sollten vom Arbeitgeber gekündigt und der neue Dotierungsrahmen vorgegeben werden.

Solle die Kürzung des Dotierungsrahmens mit einer mitbestimmungspflichtigen Umverteilung der Mittel verbunden werden, sei es auch hier ratsam, bestehende Betriebsvereinbarungen in einem ersten Schritt zu kündigen und einen neuen Dotierungsrahmen vorzugeben. Sei im Zeitpunkt der Auszahlung eine Neuregelung noch nicht getroffen worden, habe der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Sonderzuwendung zunächst in ursprünglicher Höhe unter dem Vorbehalt der Rückforderung weiterzuzahlen. Die Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs.6 BetrVG könne nur im Rahmen ihrer Reichweite, also nur hinsichtlich der Verteilungsgrundsätze, angenommen werden. Die Rechtsprechung des ersten Senats des BAG, nach welcher sich die Nachwirkung auch auf den mitbestimmungsfreien Teil beziehe, sei abzulehnen.

Die Entscheidung über die Kürzung des Dotierungsrahmens sei damit sofort wirksam, soweit die individualvertraglichen Voraussetzungen für die Verringerung gegeben seien. Lediglich die Umverteilung sei untersagt. Könne eine Einigung hierüber nicht erzielt werden, sei der Arbeitgeber an den ursprünglichen Verteilungsschlüssel der nachwirkenden Betriebsvereinbarung gebunden. Das neue Gesamtvolumen müsse damit nach den herkömmlichen Grundsätzen verteilt werden. Hieraus ergebe sich bei konsequenter Rechtsanwendung folgendes: Da einzelvertragliche Ansprüche, von denen individualarbeitsrechtlich nicht abzuweichen gewesen sei, die Höhe des Dotierungsrahmens direkt beeinflussten, führe die zwingende Beibehaltung der bisherigen Verteilungsgrundsätze dazu, dass diese Ansprüche bezogen auf ihre Höhe teilweise ins Leere gingen.

Insgesamt empfehle es sich, zunächst eine mitbestimmungspflichtige Betriebsvereinbarung über die Verteilungsgrundsätze abzuschließen. Diese wirke nach § 77 Abs.6 BetrVG nach. Erst in einer zweiten Betriebsvereinbarung sei das Zuwendungsvolumen festzulegen.

Im Anschluss diskutiert wurde die dogmatische Begründung des Vorrangs betriebsverfassungsrechtlicher Strukturen vor einzelvertraglichen Regelungen, sowie der Verjährungsaspekt.

Laura Herbst
Wissenschaftliche Mitarbeiterin