

✓ CHECKLISTE

Arbeitsrechtliche Aspekte bei der Gewährung von Mitarbeiterbenefits



Liebe/r Leser/in,

bitte beachten Sie, dass diese Checkliste lediglich der Übersicht üblicherweise regelungsbedürftiger Aspekte bei der Gewährung von Mitarbeiterbenefits dient. Die Checkliste ist daher weder als abschließend noch als allgemeingültig zu verstehen. Insbesondere können aufgrund geltender gesetzlicher, betrieblicher und/oder tariflicher Regelungen abweichende Regelungen geboten sein.

Definition Mitarbeiterbenefits

Als Mitarbeiterbenefits im Sinne dieser Checkliste sind alle Sonderzuwendungen – d.h. geldwerten Vorteile, welche dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber neben der regulären Vergütung zusätzlich gewährt werden. Hierunter sind daher insbesondere Sonderzahlungen in Geld (z.B. Zuschläge, Boni, pauschalierter Aufwendersersatz, etc.), aber auch Sachleistungen (z.B. medizinische Leistungen, gesundheitsfördernde Leistungen, Gutscheine etc.) zu verstehen.

I. Individualarbeitsrecht

1. Begründung des Anspruchs

Folgende Rechtsgrundlage kommen für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Mitarbeiterbenefits in Betracht:

1.1 Individualvertragliche Regelungen

- Grundsätzlich kommen in diesem Zusammenhang sowohl mündliche als auch schriftliche Vereinbarungen in Betracht.
- Allerdings enthalten die meisten Arbeitsverträge eine (doppelte) Schriftformklausel, sodass mündliche Nebenabreden zum Arbeitsvertrag formnichtig sind. Hiervon ausgenommen sind Individualabreden.

To-Do: arbeitsvertragliche Regelungen vor erstmaliger Zusage / Gewährung der Benefits sorgfältig prüfen

1.2 Betriebliche Übung

- Durch die sog. Betriebliche Übung begründet einen arbeitsvertraglichen Anspruch des Arbeitnehmers – ohne dass es hierfür einer ausdrücklichen Abrede zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bedarf.
- Betriebliche Übung entsteht durch:
 - die gleichartige, wiederholte Praktizierung eines bestimmten Verhaltens des Arbeitgebers,
 - das aus objektiver Arbeitnehmer-Sicht auf einen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers schließen lässt, dieses auch in Zukunft fortzusetzen und
 - der Arbeitnehmer dieses Verhalten (z.B. Gewährung einer Leistung) annimmt.
- Im Falle der Gewährung von jährlichen Sonderzahlungen ist eine betriebliche Übung regelmäßig nach dreimaliger Zahlung anzunehmen, falls nicht besondere Umstände.

To-Do: konkrete Festlegung des Gegenstands und des Umfangs der Benefits und des Empfängerkreises sowie der Begründung für etwaige Differenzierungen vor erstmaliger Zusage / Gewährung

1.3 Gesamtzusage

- Ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bzw. bestimmten Arbeitnehmergruppen generell bei Vorliegen bestimmter Leistungsvoraussetzungen eine bestimmte Leistung zu gewähren.
- Es bedarf keiner ausdrücklichen Annahmeerklärung des Arbeitnehmers.
- Die Gesamtzusage entfaltet auch gegenüber nachträglich in den Betrieb eintretenden Arbeitnehmern Wirkung.

To-Do: konkrete Festlegung des Inhalts der Benefits und des Empfängerkreises sowie der Begründung für etwaige Differenzierungen vor erstmaliger Zusage / Gewährung

1.4 Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz

- Verbot einer willkürliche, d.h. sachlich unbegründete Durchbrechung allgemein – oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen.
- Eine solche Ungleichbehandlung ist anzunehmen, wenn nach dem Zweck der Leistung für die Differenzierung keine billigenwerten Gründe existieren.

- Anspruch auf Gleichbehandlung, sofern keine sachlichen Differenzierungsgründe vorliegen und die Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.

To-Do: konkrete Festlegung des Inhalts der Benefits und des Empfängerkreises sowie der Begründung für etwaige Differenzierungen vor erstmaliger Zusage / Gewährung

2. Ausschluss bzw. Entzug des Anspruchs

2.1 Schriftformklausel

- Formnichtigkeit von mündlichen Nebenabreden bzw. Nebenabreden in Textform.
- Qualifizierte Schriftformklauseln schließen eine betriebliche Übung aus.

To-Do: arbeitsvertragliche Regelungen vor erstmaliger Zusage / Gewährung der Benefits sorgfältig prüfen

2.2 Freiwilligkeitsvorbehalt

- Wirksame Freiwilligkeitsvorbehalte schließen das Entstehen eines Anspruchs des Arbeitnehmers auf Gewährung von Mitarbeiterbenefits von vornherein aus.
- Zu unterscheiden sind Mitarbeiterbenefits mit Entgeltcharakter – d.h. solche, die an die Arbeitsleitung des Arbeitnehmers anknüpfen und hierfür im Gegenzug gewährt werden (z.B. „13. Gehalt“) und ohne Entgeltcharakter (z.B. Treueprämien, Weihnachtsgeld).
- Freiwilligkeitsvorbehalte können nur den Anspruch Mitarbeiterbenefits ohne Entgeltcharakter ausschließen.

To-Do: sorgfältige Ausformulierung vor erstmaliger Zusage / Gewährung

2.3 Widerrufsvorbehalt

- Wirksame Widerrufsvorbehalte räumen dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, eine einmal gewährte Leistung rückwirkend zu widerrufen.
- Unter Widerrufsvorbehalt können sowohl Mitarbeiterbenefits mit als auch ohne Entgeltcharakter gestellt werden.
- Voraussetzungen für einen wirksamen Widerrufsvorbehalt sind:

- Kein Eingriff in den Kernbereich des Arbeitsvertrages: bei Leistungen mit Entgeltcharakter muss der widerrufliche Anteil am Gesamtverdienst unter 25% liegen; bei Leistungen ohne Entgeltcharakter erhöht sich der widerrufliche Teil auf bis zu 30%,
- Nennung nachvollziehbarer Widerrufsgründe sowie
- Ausübung des Widerrufs muss im Einzelfall billigem Ermessen entsprechen

To-Do: sorgfältige Ausformulierung vor erstmaliger Zusage / Gewährung

2.4 Gegenläufige Betriebliche Übung

- Eine gegenläufige betriebliche Übung, die einen Anspruch wieder entzieht, wird von der Rechtsprechung nicht anerkannt.
- der Arbeitgeber kann demnach nicht durch die wiederholte Nichtgewährung einer bestimmten Leistung den einmal entstandenen vertraglichen Anspruch rückgängig machen.

II. Kollektivarbeitsrecht

1. Anspruch

1.1 Tarifvertrag

- Anspruch auf Gewährung von Mitarbeiterbenefits kann aus anwendbaren Tarifverträgen folgen.
- Voraussetzung ist
 - Tarifbindung,
 - Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf einen oder mehrere Tarifverträge, oder
 - Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags sowie
 - Vorliegen bestimmter Leistungsvoraussetzungen.
- Ggf. Anspruch eines gekündigten Tarifvertrags aufgrund von Nachwirkung.

To-Do: tarifliche Regelungen vor erstmaliger Zusage / Gewährung der Benefits sorgfältig prüfen

1.2 Betriebsvereinbarung

- Anspruch auf Gewährung von Mitarbeiterbenefits kann auch aus zwingenden oder freiwilligen Betriebsvereinbarungen folgen, sofern die jeweiligen Leistungsvoraussetzungen vorliegen.
- Wichtig: Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG beachten

To-Do: betriebliche Regelungen vor erstmaliger Zusage / Gewährung der Benefits sorgfältig prüfen

1.3 Anspruch auf Leistung über Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung hinaus

- Grundsätzlich besteht der Anspruch des Arbeitnehmers nur in der im Tarifvertrag bzw. in der Betriebsvereinbarung festgelegten Höhe.
- Eine Gewährung einer über diesen Umfang hinausgehenden Leistung kann im Einzelfall zulässig sein
- Ein Zurückbleiben hinter dem im Tarifvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung festgelegten Höhe ist unzulässig.

To-Do: tarifliche und betriebliche Regelungen vor erstmaliger Zusage / Gewährung der Benefits sorgfältig prüfen

2. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Bei der erstmaligen Gewährung sowie bei der Änderung bzw. dem Entzug von Mitarbeiterbenefits können insbesondere folgende Mitbestimmungstatbestände betroffen sein:

- § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG
- § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
- § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG.

Zirngibl Rechtsanwälte Partnerschaft mbB,

Stand 15.10.2020