



Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!

Waldemar Reinfelder

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht, 10. Senat BAG

Sondervergütungen + flexible Entgeltbestandteile

info@arbeitsrechtstag.com

05.05.2026

Arbeitsrechtstage ©2026



© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.

Sondervergütungen und flexible Entgeltbestandteile

Aktuelle Rechtsprechung

Webinar 5. Mai 2026

Waldemar Reinfelder

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht

Themenüberblick

■ **AGB-Kontrolle**

- (Teil-)Inbezugnahme von Tarifverträgen – Wirkung § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB
- Freiwilligkeitsvorbehalte, Stichtags- und Rückzahlungsklauseln

■ **Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung**

- Ausgestaltung des Anspruchs durch BV
- Ablösung arbeitsvertraglicher Regelungen

■ **Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)**

- Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung

■ **Leistungen nach billigem Ermessen (§ 315 BGB)**

■ **Sondervergütung und Krankheit**

■ **Zielvorgabe und Zielvereinbarung**

- Erfüllungsansprüche – Kürzung trotz Zielerreichung bei Nichtarbeit?
- Schadensersatzansprüche

■ **Virtuelle Aktienoptionen**

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

■ **Vergütung und Kryptowährung**

I. AGB-Kontrolle

- **(Teil-)Inbezugnahme von Tarifverträgen**
 - Bereichsausnahme § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB
 - Normativ geltende Tarifverträge unterliegen keiner AGB-Kontrolle
 - Gleiches gilt, wenn ein Tarifvertrag insgesamt arbeitsvertraglich in Bezug genommen wird (Tarifanwendung)
 - Bezugnahme auf gesamtes Tarifwerk ist nicht erforderlich (BAG 29.1.2025 – 4 AZR 83/24 -)
 - **Teilinbezugnahme führt hingegen nicht zum Kontrollprivileg!**
 - Gilt auch bei Bezugnahme auf abgeschlossene Regelungskomplexe
 - Bei umfassender Bezugnahme Klausel und vom Tarifvertrag abweichenden Vertragsklauseln gehen diese vor
 - Ausnahme: Kollisionsregel bestimmt Vorrang TV
 - Nur für den AN ausschließlich günstigere Vertragsbestimmungen oder solche über tariflich nicht geregelte Gegenstände sind unschädlich → nachteilige oder ambivalente Regelungen führen zur AGB-Kontrolle aller Bestimmungen!
(BAG 2.7.2025 – 10 AZR 162/24 -; Teilaufgabe 6.5.2009 – 10 AZR 390/08 -)

I. AGB-Kontrolle

Besteht (noch) kein vertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers, liegt es im freien Ermessen des Arbeitgebers, ob und ggf. in welcher Höhe eine Sonderzahlung gewährt wird

- **Transparente Freiwilligkeitsvorbehalte bei Leistung sind geeignet, das Entstehen eines Anspruchs zu verhindern, sofern ein solcher nicht bereits vorher entstanden war**
 - Bspl.: „Diese Zahlung ist einmalig und schließt zukünftige Leistungen aus“ (BAG 18.3.2009 – 10 AZR 289/08 -)
 - Hinweis auf „Freiwilligkeit“ genügt hingegen nicht – betrifft nur Entstehungsgrund der Leistung (BAG 25.1.2023 -10 AZR 116/22 – Rn. 16)
 - Wiederholung bei jeder Leistung erforderlich
 - Durch einen solchen Vorbehalt kann kein Vertrauenstatbestand beim AN entstehen, auch wenn Leistung unter Vorbehalt mehrmals erfolgt
 - Betriebliche Übung kann nicht entstehen

I. AGB-Kontrolle

■ **Freiwilligkeitsvorbehalte im Arbeitsvertrag**

Typische Vertragsklausel:

„Die Zahlung von Sonderzuwendungen insbesondere von Weihnachts- und/oder Urlaubsgeld liegt im freien Ermessen des Arbeitgebers und begründet keinen Rechtsanspruch für die Zukunft, auch wenn die Zahlung mehrfach und ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt.“

- Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, weil nach Unklarheitenregel (§ 305c Abs. 2 BGB) Auslegung ernsthaft möglich, dass spätere Individualabreden erfasst werden
(BAG 25.1.2023 – 10 AZR 109/22 –; ähnlich BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22 -)
- Darüber hinaus fraglich, ob Erklärungswert zukünftiger Handlungen vorab festgelegt werden kann
(offengelassen BAG 14.9.2011 - 10 AZR 526/10 -)
- **In der Regel nicht geeignet, das Entstehen eines Anspruch zu verhindern**

I. AGB-Kontrolle

Stichtags- und Rückzahlungsklauseln

- Hat Leistung **auch** Vergütungscharakter sind innerhalb und außerhalb des Bezugszeitraums liegende Stichtage sowohl in AGB als auch in Betriebsvereinbarungen idR unzulässig
(BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 55 ff.; 12.4.2011 – 1 AZR 412/09 - [zu BV]; 3.7.2024 – 10 AZR 171/23 -; 27.6.2018 - 10 AZR 290/17 – [zu AGB])
- Gleiches gilt für Rückzahlungsklauseln für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
(BAG 2.7.2025 – 10 AZR 162/24 -; 3.7.2024 – 10 AZR 171/23 -)
 - AN hat (mindestens) pro-rata-Anspruch
 - Ausnahmen denkbar, wenn es auf Arbeitsleistung oder Unternehmenserfolg in bestimmtem Zeitraum ankommt
- Anders bei echter Gratifikation, die **nur** vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängt oder echter Halteprämie
 - dann Stichtage grundsätzlich zulässig
(BAG 18.1.2012 – 10 AZR 667/10 -; 22.7.2014 – 9 AZR 981/12 -)

II. Arbeitsvertrag und BV

- Arbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass Bonusanspruch durch BV näher ausgestaltet wird
 - Verpflichtung des AG, entsprechende BV abzuschließen und ggf. die Einigungsstelle anzurufen
 - Ausgestaltende BV kann mit Wirkung für die Zukunft geändert werden, es gilt das Ablöseprinzip
 - Rückwirkende Änderungen nur unter Beachtung des Vertrauensschutzes und des Verhältnismäßigkeits-GS möglich
 - Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen einer BV führen grundsätzlich nicht zur Gesamtnichtigkeit (hier: unwirksame Stichtagsklausel) (BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22 -)
- Arbeitsvertragliche Vereinbarungen können aber auch vollständig „betriebsvereinbarungsoffen“ gestaltet werden
 - Ausdrücklicher oder konkludenter Vorbehalt der Ablösung
 - Hier: Gesamtzusage - Indizien: Betriebseinheitlicher Regelungsgegenstand, Hinweis auf Abstimmung mit BR und Widerrufsvorbehalt
 - Str., ob bloße Gestaltung durch AGB ausreichend
 - BV darf nicht gegen § 77 Abs. 3 BetrVG verstoßen (BAG 24.1.2024 – 10 AZR 33/23 – Rn. 27 ff.)

III. Mitbestimmung des BR

- BR hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei betrieblicher Lohngestaltung mitzubestimmen
 - Festlegung/Änderung der Entlohnungsgrundsätze - abstrakte Kriterien
 - Rechtliche Grundlage für Anwendung bisheriger Entlohnungsgrundsätze (TV, BV, Arbeitsvertrag) unerheblich
 - Tarifgebundener AG: Begrenzung der Reichweite des MBR durch Tarifsperre (§ 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG)
 - Nicht tarifgebundener AG: Gesamtes Vergütungsvolumen kann vom AG frei festgesetzt werden
 - bei der (Neu-)Verteilung sämtlicher Vergütungsbestandteile besteht dann aber grundsätzlich auch MBR
 - Gilt auch bei Einführung neuer, zusätzlicher Vergütungsbestandteile
- Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung
 - AN können bei einer unter Verstoß gegen das MBR erfolgten Änderung der Entlohnungsgrundsätze eine Vergütung auf Grundlage der zuletzt mitbestimmungsgemäß eingeführten Entlohnungsgrundsätze verlangen
 - Bestand noch kein BR gilt das als „mitbestimmungsgemäß“ eingeführt
 - Keine Zustimmung des BR durch „schlüssiges Verhalten“ (BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22 -)

IV. Leistungen nach § 315 BGB

- AG kann sich (abschließendes) Leistungsbestimmungsrecht über Gewährung/Höhe einer Sondervergütung vorbehalten
 - Vertraglicher Anspruch auf Entscheidung über Leistungsgewährung!
 - Kann auch durch Gesamtzusage oder betriebliche Übung entstehen (BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22 -; 25.1.2023 - 10 AZR 109/22 -)
- **Schutz des Arbeitnehmers durch volle gerichtliche Kontrolle der Ermessensausübung (§ 315 Abs. 3 BGB)**
 - Freies Ermessen scheidet aus (BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22 – Rn. 24)
- Darlegungs- und Beweislast für Einhaltung billigen Ermessens liegt beim Bestimmungsberechtigten (= AG)
- Individualanspruch des AN - kein Durchführungsanspruch des BR auf bestimmte Leistungsbestimmung, auch wenn Anspruch aus BV (BAG 23.2.2021 – 1 ABR 12/20 -)

IV. Leistungen nach § 315 BGB

- Kommt Gericht zum Ergebnis, dass Festsetzung nicht billigem Ermessen entspricht, ist diese nicht verbindlich (§ 315 Abs. 3 Satz 1 BGB)
 - Beurteilung obliegt vorrangig Tatsachengerichten, nur eingeschränkt revisionsrechtlich überprüfbar (BAG 13.10.2021 – 10 AZR 729/19 -)
- Folge: Ersatzleistungsbestimmung durch das Gericht – dieses muss angemessene Höhe der Leistung festsetzen (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB)
 - Ebenfalls nur eingeschränkt revisionsrechtlich überprüfbar und nur ausnahmsweise durch Revisionsgericht möglich (BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22 –; 25.1.2023 – 10 AZR 109/22 –)
- Ersatzleistungsbestimmung ist auf Grundlage des Vortrags der Parteien zu treffen
 - keine Darlegungs- und Beweislast im prozessualen Sinn, sondern Obliegenheit
 - Fehlender Vortrag des Bestimmungsberechtigten (= AG) führt nicht zu weitergehender Darlegungslast des AN
 - AN muss keine Auskunftsklage erheben, bloßes Hilfsmittel (BAG 3.8.2016 - 10 AZR 710/14 –)

IV. Leistungen nach § 315 BGB

- Festsetzung der Leistung durch Gericht erfolgt auf Grundlage des gesamten Prozessstoffes
 - ❑ zB wirtschaftliche Daten, Höhe der Leistungen in Vorjahren, Leistungshöhe bei anderen AN etc.
 - ❑ Richterliche Überzeugungsbildung bei streitigem Vortrag
 - ❑ Möglichkeit der Festsetzung entfällt nur ganz ausnahmsweise, wenn keinerlei greifbare Anhaltspunkte (BAG 3.8.2016 - 10 AZR 710/14 –)
 - ❑ Zinsanspruch idR erst ab Rechtskraft, außer abw. Fälligkeitsbestimmung (BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22 – Rn. 69; 13.10.2021 – 10 AZR 729/19 – Rn. 125; 24.10.2018 – 10 AZR 285/16 – Rn. 109 ff.)

V. Sondervergütung - Krankheit

§ 4a EFZG Kürzung von Sondervergütungen

Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

- Kürzung von Sondervergütungen iSd. Norm wegen Arbeitsunfähigkeit ist - in den gesetzlichen Grenzen – nur zulässig, wenn individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarung besteht
- Keine Sondervergütung iSv. § 4a EFZG sind Leistungen, die im Synallagma stehen und **ausschließlich** Entgelt für geleistete Arbeit darstellen → keine Kürzungsvereinbarung erforderlich
 - zB echtes 13. Monatsgehalt (BAG 21.3.2001 – 10 AZR 28/00 -) oder
 - variable Vergütungen mit ausschließlichem Entgeltcharakter (BAG 2.7.2025 – 10 AZR 119 + 193/24 -)
- Anders bei nicht ausschließlich arbeitsleistungsbezogenen Sondervergütungen → keine Kürzung ohne Vereinbarung
 - Auslegung der Regelung – idR nach AGB-Grundsätzen - erforderlich (BAG 3.7.2024 – 10 AZR 171/23 -; 25.1.2023 – 10 AZR 116/22 -)

VI. Zielvorgabe

- ❑ Vereinbarung, wonach der Arbeitgeber berechtigt ist, die Ziele zur Erreichung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung nach billigem Ermessen einseitig vorzugeben (sog. Zielvorgabe), ist grundsätzlich zulässig
 - Gilt auch für entsprechende Klausel in AGB
 - Schutz des AN durch Kontrolle der Ermessensausübung nach § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB
 - umfasst volle gerichtliche Kontrolle, ob Ziele realistisch und grundsätzlich für AN erreichbar sind
 - Vorgabe der Ziele ist einseitige empfangsbedürftige Erklärung des AG, muss AN bekanntgegeben werden
 - ❑ Sonst Zweckerreichung nicht möglich
 - ❑ Dient auch Transparenz
 - Wie generell bei § 315 BGB aber Beurteilungsspielraum des AG → es gibt nicht nur eine „richtige“ Möglichkeit (BAG 3.7.2024 – 10 AZR 171/23 -; 12.12.2007 – 10 AZR 97/07 -)

VI. Zielvereinbarung

- Zielvereinbarung → Ziele sind von den Vertragsparteien gemeinsam festzulegen (§ 145 ff. BGB)
 - Auch AN muss auf Ziele Einfluss nehmen können
 - Pflicht des AG, Verhandlungen über den Abschluss einer Zielvereinbarung zu führen und realistische Ziele anzubieten
 - AG muss für AN erkennbar bereit sein, vorgeschlagene Ziele ernsthaft zur Disposition zu stellen (BAG 3.7.2024 – 10 AZR 171/23 -)

VI. Zielvorgabe/-vereinbarung

- **Erfüllungsanspruch – Kürzung bei Nichtarbeit trotz Zielerreichung möglich?**
 - Hier: Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) über variable Vergütung mit Zielvereinbarung als Teil eines jährlichen Zieleinkommens
 - Nach Bedingungen der GBV ausschließlich Entgelt für geleistete Arbeit → § 4a EFZG nicht einschlägig
 - Arbeitsaufgabe der Kläger war Betreuung zugeordneter Vertriebspartner; deren Umsätze für Zielerreichung maßgeblich
 - Nach Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ besteht für Zeiten ohne Arbeitsleistung keine Entgeltzahlungspflicht
 - zB ruhendes Arbeitsverhältnis während Elternzeit oder Arbeitsunfähigkeit nach Auslaufen des Entgeltfortzahlungsanspruchs
 - Ausnahme: Entgeltanspruch trotz Nichtarbeit ist gesondert in Gesetz, TV, BV oder Vertrag festgeschrieben
 - Hier: GBV sieht weder ausdrücklich noch konkludent eine Ausnahme von diesem Grundsatz vor

VI. Zielvorgabe/-vereinbarung

- AG ist grundsätzlich auch ohne besondere Vereinbarung berechtigt, variable Vergütung bei Ausfallzeiten zeitanteilig zu kürzen.
- Dies gilt in der vorliegenden Fallgestaltung trotz voller Zielerreichung
 - Arbeitsleistung (= Betreuung zugeordneter Vertriebspartner) nur zeitweise erbracht und
 - Zielerreichung nicht unmittelbar durch eigene Leistung (BAG 2.7.2025 – 10 AZR 119 + 193/24 -)
- Anderes Ergebnis denkbar, wenn Arbeitsergebnis konkret auf den AN zurückzuführen ist und Umsätze zB bereits während erbrachter Arbeitszeiten erzielt wurden
 - vom Senat mangels Entscheidungserheblichkeit offengelassen (vgl. zu einer solchen Konstellation LAG Hamm 30.7.2020 – 18 Sa 1936/19 -)

VI. Zielvorgabe/-vereinbarung

■ Unterbliebene Zielvereinbarung/-vorgabe

- Bei Zielvereinbarung kann Initiativpflicht – je nach Vereinbarung – ausschließlich beim AG liegen oder auch Nebenpflicht des AN zur Aufforderung zu Verhandlungen beinhalten
- Initiativpflicht bei Zielvorgabe liegt hingegen ausschließlich beim AG
- Unterbliebene Zielvereinbarung kann (spätestens) nach Ablauf der Zielperiode nicht nachgeholt werden → Unmöglichkeit (§ 275 Abs. 1 BGB)
 - Bisher keine Rechtsprechung zu „verspäteter“ Zielvereinbarung
- Zielvorgabe muss bei Jahresziel so rechtzeitig erfolgen, dass Zweck noch erreicht werden kann
 - Nach Ablauf der Zielperiode oder (hier) nach etwa $\frac{3}{4}$ der Zielperiode ist Zielvorgabe durch AG nicht mehr möglich
 - Anreiz- und Steuerungsfunktion kann nicht mehr erreicht werden – Arbeitsleistung bereits für erhebliche Zeiträume erbracht
 - nachträgliche gerichtliche Ersatzleistungsbestimmung der Ziele nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB scheidet aus

VI. Zielvorgabe/-vereinbarung

- Zeitpunkt des Eintritts der Unmöglichkeit bestimmt sich nach Umständen des Einzelfalls (getroffene Vereinbarung, betriebliche Regelungen, tatsächliche Umstände etc.)
- Rechtsfolge: SE-Anspruch des AN (§§ 280 Abs. 1, 3, 283 BGB)
 - Verschulden des AG wird vermutet
 - Betrifft auch Erfüllung der Verhandlungspflicht bei Zielvereinbarung
 - Mitverschulden des AN nach § 254 BGB möglich
 - Bei unterbliebener/verspäteter Zielvorgabe aber idR nicht hinsichtlich der Vorgabe selbst
 - Der bei Zielerreichung vereinbarte Bonus ist Grundlage für Schadensermittlung
 - von Zielerreichung ist sowohl bei individuellen als auch bei Unternehmenszielen grundsätzlich auszugehen (BAG 22.4.2026 – 10 AZR 18/25 – zu UN-Zielen)
 - Urlaub, Annahmeverzug oä. kann nicht zur Kürzung führen
 - Anderer Streitgegenstand als Erfüllungsanspruch (BAG 22.4.2026 – 10 AZR 18/25 –; 19.2.2025 - 10 AZR 57/24 –; 3.7.2024 – 10 AZR 171/23 -; 17.12.2020 – 8 AZR 149/20 -)

VII. Aktienoptionen

■ **Aktienoptionen, indirekte Mitarbeiterbeteiligung etc**

- Hängt von Vereinbarungen/Zusagen ab, ob AG Anspruchsgegner ist oder eine andere Gesellschaft
→ ggf. vorsorglich mehrere Beklagte trotz Kostenfolge

(zB BAG 13.10.2021 – 10 AZR 696/19 – [auch zu § 321 ZPO]; 21.10.2009 – 10 AZR 664/08 -; 3.5.2006 - 10 AZR 310/05 -; zum Rechtsweg BAG 29.8.2025 – 9 AZB 4/25)

■ **Verfall von virtuellen Optionsrechten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses?**

- Bestimmt eine Verfallklausel in AGB, dass zugunsten des Arbeitnehmers „gevestete“ virtuelle Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Eigenkündigung sofort verfallen, benachteiligt diese den Arbeitnehmer unangemessen (§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB)
- Das Gleiche gilt für eine Klausel, die vorsieht, dass die gevesteten virtuellen Optionsrechte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses doppelt so schnell verfallen, wie sie innerhalb der sog. „Vesting-Periode“ entstanden sind

(BAG 19.3.2025 – 10 AZR 67/24 –; teilw. Aufgabe BAG 28.5.2008 – 10 AZR 351/07 -)

VIII. Vergütung und Kryptowährung

■ Krypto„währung“ ist kein Geld

- Arbeitsvergütung iSv. § 107 Abs. 1 GewO kann nicht in Kryptowährung (zB Bitcoin, Ether) erfolgen

■ Kryptowährung als Sachbezug

- Nach § 107 Abs. 2 GewO grundsätzlich zulässig, wenn im objektiven Interesse des AN oder nach Eigenart des Betriebes
 - Hier: Provisionen, Kongruenz im Fälligkeitszeitpunkt, Aufgabe der Klägerin war ua. Handel mit Kryptowährungen
- Monatliche Vergütung muss bis zur Höhe der jeweiligen Pfändungsfreigrenzen in Euro ausgezahlt werden (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO)
 - Bei Verstoß Sachbezugsregelung bei teilbaren Leistungen teilnichtig; AN hat Anspruch in Euro bis zur Höhe der Pfändungsfreigrenzen
 - Darüber hinausgehende Ansprüche auf Übertragung Kryptowährung möglich; im Klageantrag Angabe Wallet nicht erforderlich
- Es war nicht zu entscheiden, ob eine AGB-Regelung wirksam ist, die Zahlung in Kryptowährung vorsieht
 - AN hatte sich nicht auf Unwirksamkeit berufen, AG als Verwender kann das nicht (BAG 16.4.2025 – 10 AZR 80/24 –)

Vielen Dank!

Waldemar Reinfelder

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Und noch eine sehr gute Woche 😊

info@arbeitsrechtstag.com