



ARQIS

RECHTSANWÄLTE

Düsseldorf
München
Tokio

Newsletter Arbeitsrecht IV/2009

Aktuelles aus Gesetzgebung und Rechtsprechung

I. Regelungen im Koalitionsvertrag zum Arbeits- und Datenschutzrecht

Am 24. Oktober 2009 haben die Parteispitzen von CDU, CSU und FDP den Koalitionsvertrag vorgestellt. Dieser beinhaltet geplante Änderungen im Arbeits- und Datenschutzrecht, von denen die Wichtigsten an dieser Stelle kurz zusammengefasst werden.

Wegfall des Verbots der Anschlussbeschäftigung:

Zur Vermeidung von Kettenbefristungen ist bisher gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG eine reine Zeitbefristung ohne Sachgrund nicht möglich, wenn bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat. Dabei ist unerheblich, wie lange das Arbeitsverhältnis zurückliegt und wie es ausgestaltet war. Dieses Verbot soll nun gelockert werden. Eine sachgrundlose Zeitbefristung soll zulässig sein, wenn zwischen dem Ende des ersten und dem Beginn des zweiten Arbeitsverhältnisses mindestens ein Jahr vergangen ist.

Mindestlöhne und Lohndumping:

Die Hürden für die Einführung neuer Mindestlöhne sollen erhöht werden. Zukünftig soll die Zustimmung des gesamten Kabinetts erforderlich sein und nicht nur die des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Bestehende Mindestlöhne sollen zunächst nicht angetastet werden. Allerdings ist eine Untersuchung bis 2011 geplant, ob durch die bestehenden Mindestlöhne Arbeitsplätze gefährdet oder neue Beschäftigungsverhältnisse verhindert werden. Das Verbot sittenwidriger Löhne soll gesetzlich festgeschrieben werden. Es greift ein, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung:

Die Anreize zur Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen sollen erhöht werden. So soll auch der Erwerb von Unternehmensanteilen durch Entgeltumwandlung steuerbegünstigt möglich sein. Außerdem sollen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen unternehmerische Mitverantwortung einschließen.

Ältere Arbeitnehmer:

Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer soll gefördert werden. Dazu ist unter anderem die Abschaffung starrer Altersgrenzen, bei deren Erreichung das Arbeitsverhältnis automatisch endet, geplant.

Datenschutz:

Zwischen den Datenschutzinteressen der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeberinteresse an der Bekämpfung der Korruption soll ein angemessener Ausgleich geschaffen werden. Dazu soll zunächst der Datenschutz für Arbeitnehmer verbessert und in einem eigenen Kapitel im Bundesdatenschutzgesetz neu geregelt werden. Die Erlaubnis zur Datenerhebung und -verarbeitung soll auf Daten beschränkt werden, die für die Eingehung die Durchführung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung sind. Gleichzeitig soll zugunsten des Arbeitgebers das Institut der Einwilligung in die Datenverarbeitung gestärkt werden. Dazu ist eine Erweiterung der Informationspflichten des Arbeitgebers notwendig.

Kontakt:

Dr. Andrea Panzer
ARQIS Rechtsanwälte
Partnerschaftsgesellschaft
Schadowstr. 11 B
D-40212 Düsseldorf
Telefon: +49 211 13069-145
Telefax: +49 211 13069-099
andrea.panzer@arqis.com
www.arqis.com

II. Gesetzliche Änderungen in 2010

1. Kurzarbeitergeld

Wie bereits in den Jahren 2008 und 2009, wird auch im Jahr 2010 das Kurzarbeitergeld länger als die gesetzlich vorgesehenen sechs Monate gezahlt werden. Dadurch sollen vor allem Entlassungen in Krisenzeiten vermieden werden, indem kurzfristige Auftragsmängel überbrückt werden. Das Kurzarbeitergeld wird von der Bundesagentur für Arbeit bezahlt.

Das Bundeskabinett hat beschlossen, dass bei einem Antrag auf Kurzarbeitergeld nach dem 1. Januar 2010 ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten bestehen soll. Arbeitgeber müssen jedoch beachten, dass dies gegenüber der im Jahr 2009 geltenden Regelung, die noch 24 Monate vorsah, de facto eine Verkürzung darstellt.

Unverändert bleibt im Jahr 2010 die Regelung, dass die Sozialversicherungsbeiträge für die ersten sechs Monate der Kurzarbeit hälftig, ab dem 7. Monat der Kurzarbeit vollständig erstattet werden. Diese Regelung gilt bisher lediglich für das Jahr 2010; eine Verlängerung auf das Jahr 2011 ist derzeit fraglich.

2. Beitragssätze und Bemessungsgrundlagen in der Sozialversicherung

Die Beitragssätze in der Sozialversicherung bleiben im Jahr 2010 unverändert und betragen 19,9% für die Rentenversicherung (9,95% Arbeitgeberbeitrag), 2,8% für die Arbeitslosenversicherung (1,4% Arbeitgeberbeitrag), 1,95% für die Pflegeversicherung (0,975% Arbeitgeberbeitrag) und 14,9% für die Krankenversicherung (7% Arbeitgeberbeitrag).

Die Beitragsbemessungsgrenzen betragen:

- Für die allgemeine Rentenversicherung: 5.500,- € /Monat und 66.000 €/Jahr im Westen und 4.650,- € /Monat und 55.800,- €/Jahr im Osten
- Für die Arbeitslosenversicherung: 5.500/Monat und 66.000,- €/Jahr im Westen und 4.650,-€ /Monat und 55.800,- €/Jahr im Osten
- Für die Kranken- u. Pflegeversicherung: 3.750,- €/Monat und 45.000 €/Jahr

III. Weitergeltung eines Sanierungstarifvertrages nach Betriebsübergang

BAG, Urteil vom 26. August 2009, Az.: 4 AZR 280/08, ZInsO 2009, 1927

Gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers, die durch Tarifvertrag oder Be-

triebsvereinbarung geregelt sind, im Falle eines Betriebsübergangs Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer (so genannte „Transformation“) und gelten ab diesem Zeitpunkt individualrechtlich fort. Dies gilt uneingeschränkt auch für Sanierungs(haus)tarifverträge. Der Betriebserwerber wird in der Regel nicht Partei des Sanierungstarifvertrages. Das führt dazu, dass weder die Gewerkschaft, noch der neue Arbeitgeber, noch einzelne Arbeitnehmer einen mit dem Betriebsveräußerer geschlossenen Sanierungstarifvertrag kündigen können.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Der Kläger war bei der Insolvenzschuldnerin beschäftigt. Für beide Parteien galten aufgrund von beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die Verbandstarifverträge der IG Metall. Der Insolvenzverwalter schloss mit der IG Metall zudem einen befristeten und jeweils zum Monatsende kündbaren Sanierungstarifvertrag, der längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich und insgesamt niedrigere Löhne vorsah. In der Folgezeit wurde der Betrieb an einen nicht tarifgebundenen Erwerber veräußert. Nach der Veräußerung des Betriebs an die Beklagte kündigte die IG Metall den Sanierungstarifvertrag. Der Kläger schloss sich dieser Kündigung an und erklärte hilfsweise die Kündigung sämtlicher „kollektiven und individuellen Vereinbarungen, die [...] anlässlich des Sanierungstarifvertrags getroffen worden waren“. Der Kläger verlangt die Zahlung der Differenzbeträge für die Monate Juli bis Oktober 2006, die sich bei Anwendung der Verbandstarifverträge anstelle des Sanierungstarifvertrags ergeben würden.

Das BAG hat den klägerischen Anspruch abgelehnt, da für die Arbeitsbedingungen des Klägers allgemein und die Lohnzahlung im Besonderen der Sanierungstarifvertrag maßgeblich gewesen sei. Seit dem Betriebsübergang habe der Sanierungstarifvertrag zwischen den Parteien nur noch individualvertraglich gegolten. Eine tarifvertragliche Bindung nach § 3 Abs. 1 TVG scheide aus, da eine Übernahme dieser Regelungen auf kollektivrechtlicher Ebene nicht vereinbart worden sei und auch keine Gesamtrechtsnachfolge vorliege.

Grundsätzlich sei zwar auch ein befristeter Tarifvertrag ordentlich kündbar. Hier liege aber keine wirksame Kündigung vor. Die Kündigung der IG Metall habe keine Wirkung zeigen können, da zum Kündigungszeitpunkt alle Regelungen des Sanierungsvertrags nur noch individualrechtlich galten. Die IG Metall war folglich nicht mehr Partei des Sanierungstarifvertrages. Aber auch der einzelne Arbeitnehmer habe keine Kündigungsberechtigung. Von der Transformation in Individualarbeitsrecht seien nur die Inhaltsnormen eines Tarifvertrages erfasst; dazu zähle jedoch nicht das Recht zur Kündigung. Außerdem handele es sich in diesem Fall um eine unzulässige Teilkündigung, durch die der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis einseitig beeinflussen könne. Denkbar sei allenfalls eine Kündigungsbefugnis sämtlicher von der Weitergeltung betroffenen Arbeitnehmer. Eine solche sei hier jedoch nicht erfolgt.

FAZIT: Die Entscheidung führt dazu, dass auch ein als kündbar ausgestalteter Sanierungstarifvertrag durch Betriebsübergang faktisch unkündbar werden kann. Denn auf Arbeitnehmerseite bestehen mit der Kündigung aller betroffenen Arbeitnehmer hohe Voraussetzungen; der Betriebsveräußerer ist nicht zu einer Kündigung verpflichtet. Der Betriebserber hingegen ist nicht kündigungsberechtigt, da dieser nicht Partei der Vereinbarung ist. Dies kann – je nach Inhalt des Sanierungstarifvertrages – für den Erwerber nicht nur Vorteile mit sich bringen. Um nachfolgende Streitigkeiten zu verhindern, sollte diese Situation bereits beim Kauf mit berücksichtigt und ggf. geregelt werden.

IV. Kündigung während der Elternzeit wegen Betriebsstilllegung

BVerwG, Urteil vom 30. September 2009, Az.: 5 C 32/08, n.v.

Gemäß § 18 Abs. 1 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen. Lediglich in besonderen Fällen kann eine Kündigung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde für zulässig erklärt werden. Eine solche Ausnahme gilt im Fall einer Betriebsstilllegung.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Eine Arbeitnehmerin erklärte im Dezember 2006 gegenüber ihrer Arbeitgeberin, dass sie im Januar 2007 ein Kind erwarte und nach Beendigung des Mutterschutzes für drei Jahre in Elternzeit gehen wolle. Nachdem im Januar 2007 über das Vermögen der Arbeitgeberin das Insolvenzverfahren eröffnet worden war, beantragte der Insolvenzverwalter, den während der Elternzeit bestehenden Kündigungsschutz aufzuheben und die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für zulässig zu erklären. Die Genehmigung erfolgte, allerdings mit der Einschränkung, dass die Kündigung erst zum Ende der Elternzeit oder zum Zeitpunkt der Löschung der Arbeitgeberin im Handelsregister wirksam wird.

Das Bundesverwaltungsgericht hat entgegen der erstinstanzlichen Entscheidung die Kündigung für uneingeschränkt zulässig gehalten. Ein besonderer Fall im Sinne des BEEG liege insbesondere bei einer dauerhaften Betriebsstilllegung vor. Das Kündigungsverbot diene ausschließlich dem Arbeitsplatzverhalt. Nach einer Betriebsstilllegung bestehe aber keine Möglichkeit mehr zur Beschäftigung des Arbeitnehmers, so dass der Zweck des Kündigungsverbot entfalle. Die Erwägungen der Behörde und der ersten Instanz, durch den verzögerten Ausspruch der Kündigung erst zum Ende der Elternzeit bzw. zum Zeitpunkt der Löschung der Arbeitgeberin im Handelsregister der Arbeitnehmerin weiterhin eine beitragsfreie Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zu ermöglichen, seien ermessensfehlerhaft.

FAZIT: Bereits die Vorgängerregelung § 18 BVerzGG sah als Ausnahme zum Kündigungsverbot während der Elternzeit die vollständige Betriebsstilllegung vor. Die Praxis der zuständigen Behörden war jedoch häufig wie im vorliegenden Fall, dass die Genehmigung lediglich zögerlich bzw. zu einem späteren Zeitpunkt erteilt wurde. In der Praxis ist zu empfehlen, bei Antragsstellung die erläuterte Entscheidung des BVerwG beizufügen, um derartige Verzögerungen zukünftig zu vermeiden.

V. Weiterzahlung von tariflichem Urlaubsgeld bei Arbeitsunfähigkeit

BAG, Urteil vom 19. Mai 2009, Az.: 9 AZR 477/07, NZA 2009, 1112

Am 20. Januar 2009 entschied der EuGH, dass auch ein wegen Krankheit nicht genommener Jahresurlaub abzugelten ist, selbst wenn der Arbeitnehmer das ganze Jahr krank ist und nach seiner Krankheit die Arbeit nicht wieder aufnimmt. Dies bedeutet im Einzelfall, z.B. bei mehrjähriger Krankheit, eine erhebliche finanzielle Belastung des Arbeitgebers. In diesem Zusammenhang stellte sich auch die Frage, ob der Arbeitnehmer gemeinsam mit der Urlaubsabgeltung auch Ansprüche auf Zahlung von Urlaubsgeld geltend machen kann. Dies ist nach Ansicht des BAG der Fall. Im vorliegenden Fall scheiterte die Klage des Klägers jedoch an der mangelnden Fälligkeit des Anspruches auf Urlaubsgeld.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Der Kläger war seit mehreren Jahren bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt. Der Arbeitsvertrag nahm Bezug auf einen Tarifvertrag, nachdem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe von 60 % des Urlaubsentgelts hatte. Der Kläger war von Februar 2005 bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig. Er verlangte von der Beklagten die Zahlung von 3.188,98 Euro nebst Zinsen für das Jahr 2005.

Der Kläger habe zur Zeit keinen Anspruch auf Zahlung des tariflichen Urlaubsgelds. Zwar sei entsprechend der Rechtsprechung des EuGH der Anspruch auf das Urlaubsgeld nicht mit dem Ende des Übertragungszeitraums erloschen. Denn ein Anspruch auf den Mindesturlaub und auf einen an diesen gesetzlichen Bestimmungen anknüpfenden tariflichen Mehrurlaub erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraumes erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist.

Der Anspruch auf Zahlung des tariflichen Urlaubsgelds sei aber nicht fällig. Das Urlaubsgeld sei untrennbar mit der Urlaubsvergütung und dem Urlaubsabgeltungsanspruch verbunden. Es sei deshalb erst zu zahlen, wenn auch der Anspruch auf Urlaubsvergütung selbst fällig sei. Der Kläger hatte die Urlaubsabgeltung aber noch nicht verlangt.

FAZIT: Bereits im Newsletter 2/2009 wurde auf die finanziel-

len Risiken für den Arbeitgeber hingewiesen, die sich aus der möglichen Kumulierung der Urlaubsansprüche mehrerer Jahre ergeben. Durch die Einbeziehung des Urlaubsgelds wird die Belastung erneut verstärkt, ohne dass der Arbeitgeber irgendeine Gegenleistung erhält. Der Arbeitgeber sollte daher im Fall einer langwierigen Erkrankung unter Berücksichtigung der möglichen entstehenden finanziellen Verpflichtungen durch mangelnden Verfall der Urlaubs- und Urlaubsgeldansprüche früher als bisher über eine personenbedingte Kündigung nachdenken.

VI. Entlastungsbeweis bei Nichtzustandekommen von Zielvereinbarungen entbehrlich

LAG Düsseldorf, Urteil vom 30. April 2009, Az.: 11 Sa 1504/08, BB 2009, 2037

Die Parteien eines Arbeitsvertrages können feste und variable Vergütungsbestandteile vereinbaren. Der Hauptfall einer variablen Vergütungsabrede ist die Zielvereinbarung, eine schriftlich niedergelegte, freiwillige und verbindliche Abrede über objektivierbare Leistungsziele und die Bedingungen ihrer Erfüllung. Ein bestimmter Teil der Arbeitsvergütung ist danach erst bei Erreichung der festgelegten Ziele fällig. Meist werden die Zielvereinbarungen für ein Jahr geschlossen. Sie können aber auch länger gelten, beispielsweise, wenn eine Nachwirkung für den Fall des Nichtzustandekommens einer Folgevereinbarung vorgesehen ist.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Der Kläger und die Beklagte schlossen im Jahr 2004 eine Zielvereinbarung, wonach der variable Anteil der Jahresvergütung von der Erreichung der Unternehmensziele sowie der Erreichung persönlicher Ziele abhängig war. Diese Zielvereinbarung sollte „bis zur Unterzeichnung einer neuen Zielvereinbarung“ gelten. In den Jahren 2005 bis 2007 wurde keine neue Zielvereinbarung abgeschlossen, obwohl die Beklagte dem Kläger mehrfach Vorschläge für Zielvereinbarungen unterbreitet hat. Der Kläger begehrt die Zahlung der variablen Vergütung als Schadensersatz, da die Beklagte die Initiative zum Abschluss einer neuen Zielvereinbarung nicht ergriffen habe.

Das LAG Düsseldorf hat die Klage abgewiesen. Zwar sei keine neue Zielvereinbarung abgeschlossen worden, dies müsse allerdings von der Beklagten zu vertreten sein. Die Beklagte hatte im vorliegenden Fall dem Kläger Ziele vorgeschlagen, die dieser nach einer auf den Zeitpunkt des Angebots bezogenen Prognose hätte erreichen können. Damit sei die Beklagte ihrer vertraglichen Verhandlungspflicht nachgekommen.

Allerdings sei allein das vom Arbeitnehmer abgelehnte Angebot, eine alte Zielvereinbarung fortzuführen, für einen Entlastungsbeweis nicht ausreichend. Dies gelte insbesondere dann, wenn sich die maßgebenden Rahmenbedingungen der Leistungserbringung durch inner- oder außerbetriebliche Einflüsse geändert haben. Ein Entlastungsbeweis sei allerdings

gänzlich entbehrlich, wenn die Nachwirkung einer Zielvereinbarung bis zum Zeitpunkt eines Neuabschlusses vorgesehen ist. Denn in diesem Fall sei der Parteiwille zu beachten, nach dem gemeinsame Ziele für mehrere Jahre im Voraus vereinbart werden können.

Bei gravierender Änderung der Umstände komme auch eine Anpassung der Zielvereinbarung nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) in Betracht. Allerdings setze dies eine so schwerwiegende Änderung der Umstände voraus, dass dem Kläger das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden könne.

FAZIT: Die Entscheidung des LAG Düsseldorf ist zu begrüßen. Der Arbeitgeber muss danach nur nachweisen, dass er dem Arbeitnehmer ein realistisches Angebot auf Abschluss einer neuen Zielvereinbarung unterbreitet hat; der erfolgreiche Abschluss ist gerade nicht notwendig. Ansonsten könnte der Arbeitnehmer den Abschluss einer Zielvereinbarung ohne eigenes Risiko dauerhaft verweigern, da er immer den Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber hätte.

VII. Freistellung und Urlaubsabgeltung

BAG, Urteil vom 19. Mai 2009, Az.: 9 AZR 433/08; NZA 2009, 1211

Nach einer Kündigung oder dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages wird meist die Freistellung des Arbeitnehmers unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts vereinbart. Diese Freistellung kann entweder widerruflich oder unwiderruflich ausgestaltet sein. Nur im zweiten Fall erlischt das Direktionsrecht des Arbeitgebers; ansonsten muss der Arbeitnehmer damit rechnen, dass die vereinbarte Arbeitsleistung eingefordert wird. Sozialrechtlich werden beide Arten der Freistellung – mittlerweile – nahezu gleich behandelt, im Hinblick auf Urlaubsabgeltung und Freizeitausgleich bestehen jedoch weiterhin gewichtige Unterschiede.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Die Klägerin war seit November 2000 mit einer monatlichen Arbeitszeit von zuletzt 139,20 Stunden beschäftigt. Für das Arbeitsverhältnis galt eine Betriebsvereinbarung, nach der das Gleitzeitkonto zum Monatsende +/- 40 Stunden nicht überschreiten durfte. Am 31. August 2006 kündigte die Beklagte und stellte die Klägerin bis zum 31. Oktober 2006 „ab sofort bis auf Widerruf unter Fortzahlung der Bezüge und unter Anrechnung Ihres Resturlaubsanspruchs und dem Guthaben auf dem Gleitzeit-/Freizeitkonto von jeglicher Arbeit frei.“ Die Klägerin verlangt Abgeltung von sechs Urlaubstagen sowie die Vergütung von 122,55 Stunden aus ihrem Stundenguthaben, insgesamt 2.198,49 Euro.

Das BAG sah die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung als begründet, die geltende gemachte Abgeltung des Stundenguthabens jedoch als unbegründet an.

Eine Freistellung könne das Erlöschen des Urlaubsanspruchs nur dann bewirken, wenn sie unwiderruflich erfolgte. Der Arbeitnehmer müsse erkennen können, dass der Arbeitgeber ihn zum Zwecke des selbstbestimmten Erholungsurlaubs von der Arbeitspflicht freistellen wolle. Dies kann auch dadurch geschehen, dass der Arbeitnehmer explizit unter Anrechnung seiner Urlaubsansprüche freigestellt werde.

Stets müsse jedoch deutlich werden, dass die Freistellung zumindest zur Urlaubsabgeltung unwiderruflich erfolge. Denn nur dann könne der Arbeitnehmer seine Freizeit uneingeschränkt selbstbestimmt nutzen. Dies sei dagegen nicht möglich, wenn er jederzeit damit rechnen müsse, wieder zur Arbeitsleistung herangezogen zu werden, wie es bei der widerruflichen Freistellung zumindest möglich wäre. Für eine widerrufliche Freistellung spreche in diesem Fall bereits die Formulierung der Freistellungserklärung.

Die Klägerin habe im Gegenzug allerdings keinen Anspruch mehr auf Abgeltung ihrer restlichen Stunden des Stundenkontos. Mit Hilfe des Arbeitszeitkontos werde ermittelt, in welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bereits erbracht habe und deshalb Vergütung beanspruchen könne. Die Erfüllung eines Freizeitausgleichsanspruchs kann nur durch Freistellung von der Arbeitsleistung erfolgen. Auch diese Freistellung erfolge aber in der Regel nur widerruflich. Insofern könne auch eine widerrufliche Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Freizeitausgleich erfüllen.

FAZIT: Der Arbeitgeber muss darauf achten, eine Freistellung explizit unwiderruflich auszusprechen, sofern ausstehende Urlaubstage mit der Freistellung abgegolten werden sollen. Alternativ kann der Urlaub konkret zugewiesen werden. Ohne genauere Erläuterung gilt eine Freistellung ansonsten als widerruflich und führt nicht zur Abgeltung ausstehenden Urlaubs. Für die Erfüllung eines Freizeitausgleichs ist dagegen eine widerrufliche Freistellung ausreichend, bei der das Direktionsrecht des Arbeitgebers erhalten bleibt.

VIII. Kein Verstoß gegen Gleichheitsgrundsatz bei zweckgebundener Sonderzahlung

BAG, Urteil vom 1. April 2009, Az.: 10 AZR 353/08, FD-ArbR 2009, 283432

Der Arbeitgeber ist bei allen Weisungen und Handlungen gegenüber seinen Arbeitnehmern an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Einzelne Arbeitnehmer dürfen gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage nicht ungerechtfertigt schlechter gestellt werden. Dies gilt auch für die Frage, ob und unter welchen Vorausset-

zungen eine zusätzliche Leistung gewährt wird.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Im Jahr 2006 schloss die Beklagte mit 95 % ihrer Belegschaft eine Änderungsvereinbarung ab, mit der die wöchentliche Arbeitszeit ohne Entgeltausgleich erhöht wurde. Am Ende des Jahres teilte die Beklagte den Mitarbeitern mit, sie wolle „in diesem Jahr eine freiwillige Sonderzahlung denjenigen Beschäftigten gewähren, die der arbeitsvertraglichen Einführung der 40-Stunden-Woche zugestimmt haben.“ Der Anspruch sollte aber nur dann bestehen, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt sei und auch bis zum 31. März 2007 bestehen bleibe. Der Kläger hatte einer Arbeitszeiterhöhung nicht zugestimmt und verlangt nun ebenfalls die Sonderzahlung.

Das BAG hat dem Kläger die Sonderzahlung zugesprochen. Der Ausschluss des Klägers von der Sonderzahlung stelle einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz dar. Denn es gehe nicht ausschließlich darum, vergangene Einkommenseinbußen auszugleichen. Vielmehr wolle der Arbeitgeber auch vergangene und zukünftige Betriebstreue honorieren.

Die Zweckbestimmung einer Sonderzahlung ergebe sich vorrangig aus ihren tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, soweit die Bezeichnung nicht allein maßgeblich sei. Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, könne der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, nach Maßgabe der begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden. Hier werde neben der Ausgleichsfunktion sehr stark der Aspekt der Betriebstreue betont. Die Betriebstreue sei aber ein weiterer Zweck, der von dem Ausgleich unabhängig zu betrachten sei. Insbesondere könne der Kläger auch seine Betriebstreue erfüllen und habe dies auch getan. Damit unterscheidet sich die vom Arbeitgeber mitgeteilte Sonderzahlung hinsichtlich Zweck und Voraussetzungen nicht mehr von der tariflich vorgesehenen Sonderzahlung. Ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot liegt damit vor, so dass auch der Kläger einen Anspruch auf die Sonderzahlung hat.

FAZIT: Der Arbeitgeber muss bei „Ausgleichszahlungen“ sehr genau darauf achten, wie er die Mitteilung der Sonderzahlung formuliert. Nach dem BAG wäre beispielsweise eine Einmalzahlung oder sonstige Leistung möglich, die ausschließlich die vorherige Einkommenseinbuße ganz oder teilweise ausgleicht. Jede andere Voraussetzung, wie zum Beispiel ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Stichtag, ist dagegen ein potentieller Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot und kann zu weiteren erheblichen finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führen.

Dieser Newsletter dient der Darstellung allgemeiner Informationen und stellt keine rechtliche Beratung dar. Der Leser soll lediglich auf aktuelle Thematiken hingewiesen werden, die für ihn von Interesse sein könnten. Dieses Dokument stellt jedoch keine vollständige Behandlung irgendeiner Thematik dar. Im Hinblick auf eine rechtliche Fragestellung sollte immer professionelle Beratung in Anspruch genommen werden. Die Haftung in Bezug auf irgendwelche Maßnahmen, die auf der Basis des dargestellten Inhalts vorgenommen oder unterlassen werden, ist ausdrücklich ausgeschlossen. Vervielfältigung und Weitergabe - auch auszugsweise - ist nur mit Angabe der Quelle (ARQIS Rechtsanwälte) erlaubt.