Newsletter
Personal und Arbeit

AUSGABE 03 I 2015

VORWORT

Der dritte Newsletter des Jahres 2015 befasst sich zunächst mit dem spannenden und auch von der Presse aufgegriffenen Urteil des Arbeitsgerichts Mainz zu der Wirksamkeit von Befristungen im Bereich des Profifußballs. Zur Überraschung aller ist das Arbeitsgericht Mainz zu dem Schluss gekommen, dass langjährige Befristungen von Verträgen mit Profifußballern unwirksam sind, was – theoretisch – zur Folge haben kann, dass Bundesligamannschaften ihre Profifußballer bis zum Rentenalter kicken lassen müssen, sofern nicht vorher Kündigungsgründe bestehen.

Des Weiteren beschäftigen wir uns mit Fragen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, die im Vorfeld krankheitsbedingter Kündigungen immer wichtiger werden. Gegenstand dieses Newsletters sind ferner Fragen der Befristung von Arbeitsverträgen mit Rentnern (die regelmäßig eines sachlichen Grundes bedürfen, der oft nicht vorliegt), des Anspruchs auf Sonderzahlungen durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers und der Freistellung des Betriebsrates von Rechtsanwaltskosten nach Beauftragung eines Rechtsbeistandes.

Befristungen im Profifußball unwirksam – kein Prämienanspruch bei Verbannung in zweite Mannschaft

Entscheidung

Das Arbeitsgericht Mainz hatte am 19. März 2015 (3 Ca 1197/14) über die Rechtmäßigkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages mit einem Profifußballer – dem ehemaligen Torwart Heinz Müller von Mainz 05 – sowie über die Zahlungspflicht von Punktprämien nach Ausschluss des Spielers vom Trainings- und Spielbetrieb der ersten Mannschaft zu entscheiden.

Das Arbeitsgericht Mainz hat der Klage des Spielers zum Teil stattgegeben.

Die Befristung des Arbeitsvertrages eines Profifußballers richte sich nach § 14 TzBfG. Im Falle der Befristung über zwei Jahre hinaus sei gem. § 14 Abs. 1 TzBfG ein Sachgrund erforderlich. Ein solcher Sachgrund sei nicht in der Eigenart der Arbeitsleistung, in der Branchenüblichkeit, dem Bedürfnis des Publikums am Personalwechsel oder der außerordentlich hohen Vergütung eines Profifußballers zu sehen:

- Im Hinblick auf die Eigenart der Arbeitsleistung könne keine Parallele zu der Rechtsprechung bezüglich programmgestaltenden Mitarbeitern von Rundfunk- und Fernsehanstalten, Mitarbeitern der Presse, Künstlern oder Bühnendarstellern gezogen werden. In diesen Fällen sei das Interesse des Arbeitnehmers am Bestandsschutz mit dem spezifischen Grundrechtsschutz von Rundfunk, Presse und Kunst im Einzelfall abzuwägen. Ein entsprechendes, zugunsten eines Sportvereins streitendes Grundrecht existiere vorliegend jedoch nicht, so dass auch nicht von einer die Befristung rechtfertigenden Eigenart des Profisports ausgegangen werden könne.

- Branchenüblichkeit sei grundsätzlich nicht geeignet, einen Sachgrund für eine Befristung zu begründen. Gemäß Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts habe eine Branchenüblichkeit lediglich indizielle Wirkung. Eine grundsätzlich verbotene Abweichung von einer Regel könne nicht deshalb gebilligt werden, weil sie üblich sei.

- Ein generelles Bedürfnis des Publikums am Personalwechsel könne ebensowenig eine Befristung rechtfertigen. Das Abwechslungsbedürfnis bestehe lediglich in den Fällen, in denen der sportliche Erfolg ausbleibt, so dass schon nicht von einem objektivierbaren, erfolgsunabhängigen Abwechslungsbedürfnis gesprochen werden könne. Selbst wenn ein solches existierte, hätte dieses nicht ein solches Gewicht, dass es die Bestandsschutzinteressen auf Arbeitnehmerseite überwiegen könnte.

- Auch eine hohe Vergütung rechtfertige eine Befristung nicht. Eine entsprechende frühere Rechtsprechung sei vor Inkrafttreten des § 14 TzBfG ergangen. Da das Europarecht, auf dem die Vorschrift des § 14 TzBfG fußt, der Gefahr der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen entgegentreten wolle und diese Gefahr auch bei Profifußballern insbesondere vor dem Hintergrund bestehe, dass eine Gelegenheit zur Erlernung eines Berufs neben dem Profisport, in den Jahren, in denen typischerweise eine Berufsausbildung stattfindet, nur sehr eingeschränkt oder gar nicht bestehe, könne auch insoweit eine Befristung nicht gerechtfertigt werden.

Demgegenüber hat das Arbeitsgericht Mainz die Klage insoweit abgewiesen, als der Arbeitnehmer die Zahlung von Punktprämien für die Zeiten begehrte, in denen er vom Spielbetrieb der ersten Mannschaft ausgeschlossen

war. Im Ergebnis geht das Arbeitsgericht davon aus, dass der Kläger eine treuwidrige Vereitelung gemäß § 162 Abs. 1 BGB trotz der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast nicht habe nachweisen können. Angesichts der Vielschichtigkeit der Entscheidungskriterien bestehe ein weiter Ermessensspielraum für die Arbeitgeberseite, ob ein Spieler für den Spielbetrieb der ersten Mannschaft zu berücksichtigen sei. Insbesondere seien hier das Zusammenspiel der Mannschaft, taktische, gegebenenfalls auch konkret gegnerbezogene Gründe, solche des Vergleichs mit den in Betracht kommenden anderen Spielern im Kader, gegebenenfalls auch perspektivische, die weitere Entwicklung, das Zusammenspiel etc. betreffende Gründe von Bedeutung.

Praxisrelevanz

Das Urteil des Arbeitsgerichts Mainz ist eines der wenigen Urteile, das sich überhaupt mit der Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen im Profisport beschäftigt. Höchstrichterliche Rechtsprechung zu dieser Frage existiert bisher nicht, in der Fachliteratur ist die Zulässigkeit der Befristung über den ohnehin zulässigen Zeitraum von 2 Jahren hinaus umstritten. Sollte das Urteil in seiner jetzigen Form bestand haben, hätte dies enorme Auswirkungen auf die Vertragspraxis im Bereich des Profifußballs, aber auch sämtlicher anderer professioneller Mannschaftssportarten. Dort ist es üblich, dass Arbeitsverträge mit Profisportlern – ebenso wie mit Managern und Trainern – befristet werden.

Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts Mainz ist nach diesseits vertretener Auffassung eine Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Profisportlern gem. § 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG gerechtfertigt. Zu berücksichtigen ist insbesondere, dass Profifußballer nicht bis zum Eintritt in das Rentenalter als solche beschäftigt werden können, da die körperliche Verfassung dies mit steigendem Alter nicht zulässt. Bei jedem Sportler treten darüber hinaus „Verschleißerscheinungen“ in Form längerer Reaktionszeiten, geringerer Schnelligkeit etc. zu unterschiedlichen Zeitpunkten auf, worauf die Arbeitgeber ebenfalls reagieren müssen. Des Weiteren besteht das zwingende Erfordernis, Mannschaften für jede Saison neu zusammenstellen zu können, um hiermit auf taktische Neuerungen und das jeweilige Vorhandensein verschiedener Spielertypen und -charaktere reagieren zu können. Es ist erforderlich, dass ein Arbeitgeber jederzeit eine optimale spielerische und charakterliche Zusammensetzung der Profimannschaft erreichen kann.

Zu berücksichtigen ist insbesondere, dass Profifußballer nicht bis zum Eintritt in das Rentenalter als solche beschäftigt werden können, da die körperliche Verfassung dies mit steigendem Alter nicht zulässt.

Bis zu einer Entscheidung durch das Bundesarbeitsgericht ist Arbeitgebern im Bereich des Profisports jedoch dringend zu empfehlen, im Arbeitsvertrag den ausdrücklichen Wunsch des Profisportlers auf Befristung des Arbeitsverhältnisses aufzunehmen. Lässt sich nämlich nachweisen, dass der Profisportler auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrages nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte, ist eine Befristung gem. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig.

Im Hinblick auf die Zahlung von Punktprämien bei Nichtteilnahme am Spielbetrieb der ersten Mannschaft stellt das Arbeitsgericht Mainz mit erfreulicher Klarheit fest, dass dem Arbeitgeber ein weiter Ermessenspielraum zustehe, ob er einen Spieler für den Spielbetrieb der ersten Mannschaft berücksichtigt oder nicht, und dass die Darlegungs- und Beweislast im Hinblick auf die Treuwidrigkeit einer Entscheidung (§ 162 Abs. 1 BGB) dem jeweiligen Spieler obliege. Im vorliegenden Fall konnte der Kläger den Nachweis nicht führen, dass der Ausschluss auf unsachlichen Gründen beruhte. Folglich war der Arbeitgeber auch nicht zur Zahlung von Prämien verpflichtet.

Dr. Heiko Reiter

Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) – Information des Arbeitnehmers

Entscheidung

Sind Arbeitnehmer für längere Zeit erkrankt, kommt dem in § 84 Abs. 2 SGB IX geregelten BEM-Verfahren eine große Bedeutung zu. In unserem Legal Update vom Mai 2015 hatten wir bereits auf eine neue Entscheidung aufmerksam gemacht, welche die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum Inhalt hatte. Zwischenzeitlich ist eine weitere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum BEM veröffentlicht worden. Diese ist von enormer praktischer Bedeutung, soweit es um die ordnungsgemäße Einladung des Arbeitnehmers zu einem BEM geht.

Leitsatz

Es ist die Sache des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung eines BEM zu ergreifen. Voraussetzung eines ordnungsgemäßen BEM ist eine ordnungsgemäße vorherige Unterrichtung des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Ziele des BEM sowie auf die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen *(Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13).*

Praxisrelevanz

Der Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung stellt hohe Anforderungen an die Darlegung der Kündigungsgründe. Die Gerichte prüfen stets, ob eine Kündigung verhältnismäßig ist. Dies setzt i.d.R. die Durchführung eines ordnungsgemäßen BEM voraus. Anderenfalls kann eine Kündigung nur im Ausnahmefall Bestand haben (z.B. wenn die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit eindeutig ist). Diesen Nachweis wird man in der Praxis selten erbringen können. Umso wichtiger ist, dass nachgewiesen werden kann, dass ein ordnungsgemäßes BEM durchgeführt wurde oder – wenn sich der Arbeitnehmer weigert – ein solches ernsthaft versucht wurde. Voraussetzung ist die Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Ziele des Verfahrens. Hierfür ist es nicht ausreichend, den bloßen Gesetzeswortlaut zu wiederholen.

Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen des BEM sensible personenbezogene Daten verwendet werden, insbesondere Krankheitsdaten (§ 3 Abs. 9 BDSG). Dementsprechend ist es keineswegs ausreichend, dem Arbeitnehmer lapidar mitzuteilen, er solle zum BEM erscheinen. Es empfiehlt sich eine schriftliche Unterrichtung mit Empfangsbekenntnis. Folgende Formulierung dürfte ausreichen:

„[...] In dem BEM möchten wir gemeinsam mit Ihnen, dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung, dem Integrationsamt und dem Betriebsarzt klären, wie Ihre Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, auch mit Blick auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes. Im Fokus steht Ihre Weiterbeschäftigung. Das Verfahren ist ergebnisoffen, so dass Sie aktiv Vorschläge einbringen können. In dem Verfahren möchten wir besprechen, aufgrund welcher gesundheitlicher Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist. Außerdem möchten wir gemeinsam mit Ihnen herausfinden, ob Möglichkeiten bestehen, die gesundheitlichen Einschränkungen künftig zu verringern.

Wir möchten Sie ferner ausdrücklich darauf hinweisen, dass personenbezogene Daten im Sinne des § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert werden. Insbesondere liegen dem BEM Ihre Krankheitsdaten zugrunde. Aus diesen Daten ergibt sich, in welchen Zeiträumen Sie arbeitsunfähig waren.

Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass die Teilnahme am BEM freiwillig ist. [...]“

Jens Völksen

Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Ziele des BEM sowie auf die Art und den Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.

Sind Befristungen nach Renteneintritt zulässig?

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hatte am 11. Februar 2015 (Az.: 7 AZR 17/13) über die Rechtmäßigkeit einer Befristung nach Renteneintritt zu entscheiden. Der Arbeitsvertrag enthielt ursprünglich keine Abrede dahingehend, dass das Arbeitsverhältnis mit Renteneintritt endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Arbeitsvertragsparteien trafen erst nach Renteneintritt mehrere Befristungsabreden.

Das BAG verwies die Sache zurück an die Vorinstanz, das LAG Berlin-Brandenburg. Das BAG stellte zwar fest, dass eine derartige Befristung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) wegen in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe sachlich gerechtfertigt sein kann, allerdings reichten die bisherigen Tatsachenfeststellungen für eine abschließende Beurteilung nicht aus. Voraussetzung der sachlichen Rechtfertigung der Befristung sei der Renteneintritt des Arbeitnehmers. Darüber hinaus müsse die Befristung aber auch einer konkreten, zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dienen.

Praxisrelevanz

Befristungen mit bereits beschäftigten Arbeitnehmern, die rentenberechtigt sind, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit regelmäßig einer Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund. Gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG kann eine Befristung durch in der Person liegende Gründe gerechtfertigt sein.

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass an die Zulässigkeit von Befristungsabreden wegen Renteneintritts abhängig vom Zeitpunkt ihres Abschlusses teilweise unterschiedliche Anforderungen gestellt werden. Wirksamkeitsvoraussetzung ist in jedem Falle, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann.

Darüber hinaus ist im Falle, dass die Befristungsabrede erst nach Renteneintritt geschlossen wurde, erforderlich, dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, zum Zeitpunkt der Befristungsvereinbarung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient, z.B. Einarbeitung einer Ersatzkraft oder Überbrückung bis zur Nachbesetzung.

Grundsätzlich ist bei Befristungen, die an das Erreichen der Regelaltersgrenze anknüpfen, auch die Regelung des § 41 Satz 3 SGB VI zu berücksichtigen. Hiernach können Arbeitsvertragsparteien, die eine Altersgrenzenregelung vereinbart haben, den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarungen während des Arbeitsverhältnisses ggfs. auch mehrfach hinausschieben, um z.B. Übergangsregelungen bis zu einer Nachbesetzung zu schaffen. Die Regelung gilt allerdings nur für nach dem 01. Juli 2014 geschlossene Befristungsabreden.

Auch wenn Befristungen, die an das Erreichen des Renteneintrittsalters anknüpfen, grundsätzlich Ungleichbehandlungen wegen des Alters darstellen, handelt es sich dennoch um gem. § 10 Satz 3 Nr. 5 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) zulässige Ungleichbehandlungen.

In jedem Falle empfiehlt es sich, zunächst in den ursprünglichen Arbeitsvertrag bereits eine Regelung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters aufzunehmen, um sicherzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch den Rentenbezug überhaupt endet. Soll dann ein befristeter Arbeitsvertrag anschließen, sind die vorstehenden Grundsätze zu beachten, um nicht Gefahr zu laufen, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag besteht, der gegebenenfalls noch Jahre läuft.

Pia Pracht

Freistellung von Rechtsanwaltskosten nur bei ordnungsgemäßem Betriebsratsbeschluss

Entscheidung

Das BAG hat am 18. März 2015 (7 ABR 4/13) entschieden, dass ein Arbeitgeber die Kosten für den Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates nur dann tragen muss, wenn der Betriebsrat zuvor einen ordnungsgemäßen Beschluss, bzgl. der Beauftragung des Rechtsanwalts gefasst hat. Dies gilt gemäß dieser Entscheidung nicht nur vor der erstmaligen Beauftragung, sondern vielmehr auch dann, wenn der Verfahrensbevollmächtigte im Namen des Betriebsrates ein Rechtsmittel einlegt. Fehlt ein solcher Beschluss, sei zwar die Einlegung des Rechtsmittels wirksam. Den Arbeitgeber treffe jedoch nicht die Pflicht zur Tragung der Anwaltskosten.

Der Senat begründet seine Entscheidung mit dem vom Betriebsrat zu berücksichtigenden Kosteninteresse des Arbeitgebers. Der Betriebsrat müsse vor Einlegung eines Rechtsmittels prüfen, ob die Einlegung des Rechtsmittels erfolgversprechend sei. Dies könne der Betriebsrat grundsätzlich nicht schon bei der Einleitung des Verfahrens beurteilen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz käme lediglich in Betracht, wenn es der Betriebsrat wegen der besonderen Bedeutung der Sache von vornherein für geboten halten durfte, einen Rechtsstreit durch alle Instanzen zu führen.

Praxisrelevanz

Das BAG bekräftigt abermals, dass der Betriebsrat in Fällen des § 40 BetrVG das Kosteninteresse des Arbeitgebers angemessen berücksichtigen muss. Nicht nur bei der Einleitung eines Beschlussverfahrens ist der Betriebsrat gehalten, einen ordnungsgemäßen Beschluss zur Beauftragung des Rechtsanwalts zu fassen. In der Regel ist dies auch vor Einlegung des Rechtsmittels erforderlich. Ist ein Arbeitgeber nicht gewillt, die Rechtsanwaltskosten für den Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrates zu zahlen, sollte er sich zunächst den Beschluss des Betriebsrates vorlegen lassen, in dem die Beauftragung des Rechtsanwaltes beschlossen worden ist. Existiert ein solcher Beschluss nicht, kommt es schon nicht mehr auf die Erforderlichkeit der Durchführung des gerichtlichen Verfahrens an.

Eine Pflicht zur Kostentragung durch den Arbeitgeber besteht dann nicht. In Einzelfällen entfällt eine Pflicht des Betriebsrates zur Fassung eines ordnungsgemäßen Beschlusses nur dann, wenn der Betriebsrats bspw. wegen der besonderen Bedeutung der Sache die Einlegung eines Rechtsmittels bereits bei Einleitung des gerichtlichen Verfahrens für erforderlich halten durfte.

Lena Jordan

Verdachtskündigung von Verträgen mit Azubis?

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hatte am 12. Februar 2015 (Az. 6 AZR 845/13) darüber zu entscheiden, ob das Beschäftigungsverhältnis mit einem Auszubildenden durch eine arbeitgeberseitige Verdachtskündigung beendet werden kann. Im konkreten Fall absolvierte der Kläger bei der Beklagten, einer Bank, eine Lehre zum Bankkaufmann. Der Kläger zählte am 20. Juni 2011 das sich in dem Nachttresor einer Bankfiliale befindende Geld; später wurde ein Kassenfehlbetrag in Höhe von 500,00 EUR festgestellt. Auf einen Fehlbetrag angesprochen, gab der Kläger aus freien Stücken die Höhe des Fehlbetrages an, obwohl ihm diese zuvor nicht mitgeteilt worden sei. Die Beklagte zog hieraus den Schluss, dass es sich um Täterwissen handele, so dass der Kläger für den Kassenfehlbestand verantwortlich sei. Nach entsprechender Anhörung des Klägers wurde das mit ihm bestehende Ausbildungsverhältnis fristlos und damit außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt.

Das BAG wies die Klage – wie schon die beiden Vorinstanzen – ab. Es erklärte, dass eine Verdachtskündigung auch im Rahmen von Ausbildungsverhältnissen ausgesprochen werden könne. Es sei überdies nicht erforderlich, dass, wie der Kläger monierte, vor dem Anhörungsgespräch mit dem verdächtigten Arbeitnehmer diesem das Gesprächsthema mitgeteilt werde. Das BAG beanstandete die Würdigung des Falles durch das Landesarbeitsgericht nicht und wies die Revision zurück.

Praxisrelevanz

Das Bundesarbeitsgericht stellt zunächst einmal klar, dass Verdachtskündigungen auch bei Ausbildungsverhältnissen möglich sind. Alles andere wäre auch überraschend gewesen, ist die Verdachtskündigung bei Arbeitsverhältnissen doch schon seit vielen Jahren fester Bestandteil des Kündigungsschutzrechts. Sie trägt dem Umstand Rechnung, dass das Arbeitsverhältnis bei Bestehen eines dringenden Tatverdachts, der sich auf die Begehung einer schwerwiegenden Vertragspflichtverletzung bezieht, nicht vertrauensvoll fortgesetzt werden kann. Bei Ausbildungsverhältnissen kann nichts anderes gelten, da diese ebenfalls auf gegenseitigem Vertrauen basieren und nicht fortgesetzt werden können, wenn dieses Vertrauen unwiederbringlich zerstört ist. Interessant ist sodann die Feststellung des BAG, dass die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers, die anders als bei der Tatkündigung Wirksamkeitsvoraussetzung der Verdachtskündigung ist, stattfinden kann, ohne dass dem Arbeitnehmer vorher der Grund des Gespräches mitgeteilt wird.

Der Arbeitgeber ist also nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch einzuladen und ihm im Vorfeld die einzelnen Gründe hierfür aufzuzeigen. Er kann vielmehr den Arbeitnehmer zu Beginn des Gespräches mit dem konkreten Verdacht konfrontieren und ihn auffordern, hierzu Stellung zu nehmen und den Verdacht auszuräumen. Dem Arbeitnehmer – und auch dem Auszubildenden – bleibt dann keine Vorbereitungszeit. Er kann sich keine Strategie zurechtlegen, um den Vorwürfen des Arbeitgebers zu begegnen. Dies stärkt zweifellos die Rechtsposition des Arbeitgebers, der das überraschende Moment auf seiner Seite hat. Er trifft nicht auf einen gut vorbereiteten und ggf. sogar mit Unterlagen ausgestatten Arbeitnehmer, der dezidiert zu dem Vorwurf Stellung nehmen kann. Da in der Praxis vereinzelt gefordert wurde, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor dem Anhörungsgespräch dessen Gegenstand mitteilt, ist nun in diesem Punkt Rechtsklarheit erzielt.

Dr. Christoph Müller

Si tacuisses philosophus mansisses, oder: Reden ist Silber, Schweigen ist Gold

Entscheidung

Mit Urteil vom 23. Juli 2015 hat das Bundesarbeitsgericht (6 AZR 457/15) die Kündigung gegenüber einer 63-jährigen Arbeitnehmerin wegen Altersdiskriminierung für unwirksam erachtet, weil der Arbeitgeber im Kündigungsschreiben zur Begründung die „Pensionsberechtigung“ der Arbeitnehmerin angeführt hatte.

Diese Äußerung rechtfertige die Vermutung einer unmittelbaren Benachteiligung wegen des Lebensalters. Der Arbeitgeber habe diese Vermutung auch nicht dadurch widerlegen können, dass er auf einen erheblichen Rückgang des Arbeitsvolumens und höhere Qualifikationen der weiterbeschäftigten Arbeitnehmer verwiesen hat. Den Hinweis auf die „Pensionsberechtigung“ verteidigte der Arbeitgeber damit, dass er das Kündigungsschreiben „freundlich“ und „verbindlich“ habe formulieren wollen.

Praxisrelevanz

Wieder einmal bestätigt sich, dass Arbeitgeber in aller Regel gut beraten sind, im Kündigungsschreiben auf jegliche Ausführungen zur Begründung der Kündigung zu verzichten. An diesem Rat ist – sofern eine ausdrückliche Begründung der Kündigung nicht wie bspw. bei der Kündigung von Auszubildenden und Schwangeren oder in manchen Tarifverträgen verpflichtend vorgesehen ist – unverändert festzuhalten.

Da der Betrieb des Arbeitgebers als Kleinbetrieb nicht dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes unterlag, hätte die Kündigung – ohne die verunglückte Begründung – wohl ohne weiteres einer gerichtlichen Prüfung standgehalten. Da außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes eine Kündigung nicht begründet werden muss, sondern grundsätzlich nur nicht treu- oder sittenwidrig sein darf, hätten die vom Arbeitgeber vorgebrachten Gründe (Rückgang des Arbeitsvolumens und Qualifikationsdefizite der Klägerin) der Kündigung wohl zur Wirksamkeit verholfen.

Dr. Frank Wilke

> … Arbeitgeber in aller Regel gut beraten sind, im Kündigungsschreiben auf jegliche Ausführungen zur Begründung der Kündigung zu verzichten.

Begründung eines Anspruchs auf Sonderzahlung durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers

Entscheidung

Das BAG entschied in einem Urteil vom 13. Mai 2015 (Az.: 10 AZR 266/14) über die Begründung eines Anspruchs auf Gewährung einer Sonderzahlung durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers.

Der Kläger war bei der Beklagten von Mai 1992 bis November 2010 ohne schriftlichen Arbeitsvertrag als Bauleiter beschäftigt. In den Jahren 2007 bis 2009 erhielt er jeweils eine mit der regulären Dezembervergütung gewährte, in der Gehaltsabrechnung als „Sonderzahlung" bezeichnete zusätzliche Leistung. Diese betrug im Jahr 2007 10.000 EUR, in den Jahren 2008 und 2009 jeweils 12.500 EUR. Der Kläger verlangte nun auch für das Jahr 2010 eine Sonderzahlung in Höhe von 12.500 EUR.

Das BAG gestand dem Kläger – entgegen den Vorinstanzen – einen Anspruch auf die Sonderzahlung auch für das Jahr 2010 der Sache nach zu. Hinsichtlich der Höhe der Sonderzahlung musste es die Sache an das LAG Sachsen-Anhalt zurückverweisen.

Durch die Bezeichnung der jeweils im Januar erbrachten Leistung als „Sonderzahlung" in den jeweiligen Gehaltsabrechnungen, ihre dreimalige vorbehaltlose Auszahlung jeweils zum Jahresende und ihre unterschiedliche Höhe habe der Kläger annehmen können, auch in den folgenden Kalenderjahren eine Sonderzahlung zu erhalten. Da die Beklagte die Gewährung der Sonderzahlung nicht an weitere Anforderungen geknüpft habe, sei davon auszugehen gewesen, dass die Sonderzahlung – auch – eine Vergütung von Arbeitsleistung darstelle. Der Anspruch auf die Gewährung der Sonderzahlung sei somit insbesondere nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Kläger unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei.

Gegen die Begründung des Anspruchs auf Gewährung der Sonderzahlung spreche auch nicht, dass sie in den Jahren 2007 bis 2009 in unterschiedlicher Höhe gezahlt worden sei. An diesem Punkt weicht der Senat von seiner früher vertretenen Auffassung ab. In seinem Urteil vom 28. Februar 1996 (Az.: 10 AZR 516/95) war er noch der Ansicht, die Gewährung jährlicher Zuwendungen in jeweils unterschiedlicher Höhe zeige, der Arbeitgeber wolle jedes Jahr neu „nach Gutdünken" über die Zuwendung entscheiden.

Anmerkung für die Praxis

Durch diese Entscheidung wird erneut deutlich, wie schnell ein Arbeitgeber ungewollt dauerhaft zur Gewährung einer Sonderzahlung verpflichtet ist. Bereits in der bloßen wiederholten Gewährung einer zusätzlichen Leistung kann ein stillschweigendes verbindliches Angebot des Arbeitgebers zu erkennen sein. Dieses kann der Arbeitnehmer durch schlüssiges Verhalten, in der Regel die widerspruchslose Entgegennahme der Zahlung, annehmen.

Dies sollten Arbeitgeber vor der Gewährung von Sonderzahlungen im Blick haben. Die Formulierung rechtssicherer Klauseln ist wegen der Rechtsprechung des BAG aber nicht einfach. Auch in der hier besprochenen Entscheidung erinnerte das BAG daran, dass beispielsweise eine Klausel, nach der eine Sondervergütung freiwillig

gezahlt werde und jederzeit widerruflich sei, intransparent und damit unwirksam ist. Das BAG argumentiert, eine Leistung, auf die kein Anspruch bestehe, könne nicht widerruflich sein; es könne aber nur etwas widerrufen werden, worauf ein Anspruch bestehe. Aufgrund solcher höchstrichterlicher Spitzfindigkeiten sollten sich Arbeitgeber vor Vereinbarungen von Sonderzahlungsklauseln oder der Gewährung von Sonderzahlungen ohne arbeitsvertragliche Regelung anwaltlich beraten lassen.

Hagen Strippelmann

Inhaltsverzeichnis

2 Befristungen im Profifußball unwirksam – kein Prämienanspruch bei Verbannung in zweite Mannschaft
5 Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) – Information des Arbeitnehmers
7 Sind Befristungen nach Renteneintritt zulässig?
9 Freistellung von Rechtsanwaltskosten nur bei ordnungsgemäßem Betriebsratsbeschluss
10 Verdachtskündigung von Verträgen mit Azubis?
11 Si tacuisses philosophus mansisses, oder: Reden ist Silber, Schweigen ist Gold
12 Begründung eines Anspruchs auf Sonderzahlung durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers

Hinweis

Dieser Newsletter wurde nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch als generelle Leitlinie erstellt und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden. Sollten Sie den Bezug dieses Newsletters nicht mehr wünschen, bitten wir um entsprechende Mitteilung per E-Mail an jmoeltgen@goerg.de.

Bildnachweis

Bildagentur Fotolia:
Seite 1: © 103tnn. Seite 4: © corbis_infinite. Seite 5: © B. Wylezich.
Bildagentur iStock:
Seite 8: © Katarzyna Bialasiewicz. Seite 13: © Andrey Popov.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN
Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

HAMBURG
Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

ESSEN
Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

KÖLN
Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

FRANKFURT AM MAIN
Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

MÜNCHEN
Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90