

NEWSLETTER ARBEITSRECHT

6/14

Rechtsprechung

Freiwilligkeitsvorbehalt – Unzulässigkeit bei Leistungsbonus

Schließt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Zielvereinbarung im Hinblick auf einen in Aussicht gestellten Leistungsbonus, kann er sich nicht auf einem im Arbeitsvertrag bezüglich der Bonuszahlung vereinbarten Freiwilligkeitsvorbehalt berufen.

Der Arbeitnehmer ist in einer Bank beschäftigt. Er macht vor dem Arbeitsgericht den Anspruch auf eine jährliche Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2009 geltend. Der Arbeitsvertrag sieht vor, dass der Arbeitnehmer als „freiwillige Leistung ohne Rechtsanspruch“ einen Bankbonus erhalten kann, dessen Höhe sich nach den einschlägigen Dienstvereinbarungen richtet. Die Dienstvereinbarung zur Bonuszahlung sieht vor, dass der Arbeitgeber jährlich unter dem Vorbehalt eines vom Vorstand festgelegten Budgets nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der erreichten Ziele über die Zahlung der variablen Vergütung entscheidet. Der Vorstand setzt den Bonustopf für das betroffene Jahr mit „Null“ fest.

Das BAG hält die Zahlungsklage für unbegründet. Ein Anspruch des Arbeitnehmers scheidet allerdings nicht bereits auf Grund des im Arbeitsvertrag vereinbarten Freiwilligkeitsvorbehalts. Dieser ist gem. § 307 I 1 BGB unwirksam, da er den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Ein Freiwilligkeitsvorbehalt benachteiligt Beschäftigte dann unangemessen, wenn er dem Arbeitgeber das Recht zubilligt, trotz Abschluss einer vergütungsorientierten Zielvereinbarung nach Ablauf der Beurteilungsperiode frei darüber zu entscheiden, ob eine Bonuszahlung erfolgt oder nicht. Mit Abschluss der Zielvereinbarung, die Vergütungsbezug hat, setzt der Arbeitgeber Leistungsanreize für den Arbeitnehmer und bestimmt damit, wie aus seiner Sicht die Arbeitsleistung in einer bestimmten Periode durch den Arbeitnehmer optimal erbracht werden soll. Die in Aussicht gestellte erfolgsabhängige Vergütung steht damit im Gegenleistungsverhältnis mit der erbrachten Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Es ist eine unzumutbare Benachteiligung des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber nachträglich darüber entscheiden würde, ob er für erbrachte Arbeiten den Vergütungsanspruch entfallen lassen möchte oder nicht. Es gelten damit im Streitfall die einschlägigen Dienstvereinbarungen, die einen Anspruch des Arbeitnehmers auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über die jährliche Bonuszahlung – unter Berücksichtigung der mit dem Arbeitnehmer für das betroffene Jahr abgeschlossenen Zielvereinbarung – vorsehen. Auch wenn der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet ist, das Budget für den Bonus so festzusetzen, dass die mit dem Abschluss der Zielvereinbarung angestrebten und tatsächlich erbrachten Leistungen angemessen honoriert werden können, ist im konkreten Streitfall die Budgetfestsetzung mit „Null“ ausnahmsweise auf Grund der Bankenkrise in den Jahren 2008/2009 gerechtfertigt.

Ausblick: Die sehr wesenswerte Entscheidung enthält eine Vielzahl von Aspekten hinsichtlich der rechtlichen Zulässigkeit von Ermessensbonuszahlungen und deren Kombination mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt. Bereits in einer früheren Entscheidung zur Bankenkrise hat das BAG festgestellt, dass unvorhersehbare Ausnahmesituationen diesen Ausmaßes ausnahmsweise eine Ermessensausübung „Null“ rechtfertigen können, selbst wenn individuelle Ziele ganz oder teilweise von den Mitarbeitern erreicht wurden (BAG v. 20.3.2013 – 10 AZR 8/12). Neu hinzugefügt hat das BAG den Aspekt, dass ein Freiwilligkeitsvorbehalt für einen Leistungsbonus jedenfalls dann unzulässig ist, wenn mit dem Arbeitnehmer für das betroffene Jahr bereits konkrete Ziele vereinbart wurden. In diesem Fall läuft es auf eine Art widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers hinaus, sofern er dem Arbeitnehmer am Ende des Geschäftsjahres trotz erreichter Ziele die Zahlung vorenthalten wollte. Damit nähert sich das BAG immer mehr der Sichtweise an, die Freiwilligkeitsvorbehalte bei leistungsbezogenen Zahlungen – unabhängig von dem konkreten Abschluss einer Zielvereinbarung – generell für unzulässig hält.

BAG, Urteil vom 19.3.2014 – 10 AZR 622/13

Kündigung bei Alkoholerkrankung

Bei einer personenbedingten Kündigung wegen einer Alkoholerkrankung ist es nicht erforderlich, dass diese mit beträchtlichen Fehlzeiten des Arbeitnehmers einhergeht; es reicht auch aus, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr in der Lage ist, auf Grund der Alkoholisierung einschlägige Unfallverhütungsvorschriften zu beachten.

Der Arbeitnehmer ist als Hofarbeiter in einem Entsorgungsunternehmen beschäftigt. Zu seinen Aufgaben zählt unter anderem die Entsorgung von Metallteilen. In diesem Zusammenhang ist auch das Fahren von Fahrzeugen auf öffentlichen Straßen erforderlich. Im Februar 2010 mahnt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen eines Verstoßes gegen das betriebliche Alkoholverbot ab. Zwischen Juli und Dezember 2010 wird anlässlich mehrerer während der Arbeitszeit durchgeführter freiwilliger Alkoholtests ein erhöhter Promillewert bei dem Arbeitnehmer festgestellt. Im Dezember 2010 verursacht der Arbeitnehmer mit dem Firmenfahrzeug außerhalb des Betriebsgeländes einen Unfall. Bei einer Kontrolle der Führerscheine ihrer Mitarbeiter im März 2011 ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, eine gültige Fahrerlaubnis vorzulegen. Der behandelnde Arzt des Arbeitnehmers teilt mit, dass bei diesem seit 2010 keine stationäre Therapie zwecks Alkoholentzugs stattgefunden habe. Im April 2011 kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis personenbedingt.

Das BAG hält die erhobene Kündigungsschutzklage für unbegründet. Die Kündigung ist auf Grund der Alkoholerkrankung des Arbeitnehmers personenbedingt sozial gerechtfertigt (§ 1 II 1 KSchG). Der Arbeitnehmer war auf Grund seiner Alkoholsucht dauerhaft nicht in der Lage, seine Tätigkeit ordnungsgemäß zu erbringen und die daraus resultierende Beeinträchtigung betrieblicher Interessen konnte auch nicht durch mildere Mittel abgewendet werden. Für die Prognose im Hinblick auf die weitere Entwicklung der Alkoholerkrankung kommt es regelmäßig entscheidend darauf an, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bereit ist, eine Therapie durchzuführen. Lehnt er dies ab, kann erfahrungsgemäß davon ausgegangen werden, dass er von seiner Alkoholabhängigkeit in absehbarer Zeit nicht geheilt wird. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall vor. Nach den Feststellungen des LAG lag bei dem Arbeitnehmer im Kündigungszeitpunkt eine Alkoholabhängigkeit mit Krankheitswert vor. Diese macht es dem Kläger unmöglich, dauerhaft ohne erhebliche Gefahren für Menschen und Material auf dem Hofgelände und auf öffentlichen Straßen Fahrzeuge verschiedener Größenordnung zu führen. Der Arbeitgeber durfte auch von einer Therapieunwilligkeit des Arbeitnehmers ausgehen. Auf die Anfrage nach einem Nachweis über eine Entziehungskur erhielt der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer lediglich die Angabe seines Arztes, dass eine frühere Maßnahme beendet und keine neue begonnen worden sei. Angaben zu ernsthaften Bemühungen um eine weitere

Therapie hat der Arbeitnehmer nicht gezeigt. Die bloße Behauptung des Arbeitnehmers, dass er seine Erkrankung nunmehr „im Griff“ habe, steht im Widerspruch zu den mehrfach festgestellten erhöhten Promillewerten. Die Beeinträchtigung betrieblicher Interessen ergibt sich insbesondere daraus, dass der Arbeitgeber mit dem weiteren Einsatz des Arbeitnehmers Unfallverhütungsvorschriften verletzen würde. Nach § 7 II der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ dürfen Beschäftigte, die erkennbar nicht mehr in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigt werden. Gem. § 15 II der Vorschrift dürfen Beschäftigte sich nicht durch den Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst und andere gefährden können. Eine Missachtung dieser Vorgaben kann zum Verlust des Versicherungsschutzes in der gesetzlichen Unfallversicherung führen. Angesichts der gefahrgeneigten Arbeit des Klägers und seiner nachweislich mangelnden Fähigkeit, abstinenz zu bleiben, war es der Beklagten nicht zuzumuten, eine Verletzung der genannten Vorschriften durch die weitere Beschäftigung des Arbeitnehmers zu riskieren. Bereits dieser Umstand führt zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen, ohne dass es darauf ankommt, ob konkrete alkoholbedingt Unfälle oder längere Ausfallzeiten am Arbeitsplatz vorliegen. Eine anderweitige Beschäftigung des Arbeitnehmers ist nach den Feststellungen der Vorinstanz nicht möglich.

Praxishinweis: Die Darlegung eines personenbedingten Kündigungsgrunds bei Alkoholismus weicht nicht unerheblich von der Prüfung anderer krankheitsbedingter Kündigungen ab. Steht erst einmal fest, dass eine krankhafte Alkoholabhängigkeit vorliegt (davon musste das BAG im Streitfall ausgehen), muss der Arbeitgeber „nur“ etwaige Risiken, die aus dem Einsatz des Mitarbeiters für Dritte oder andere Beschäftigte resultieren können, aufzeigen, um die Beeinträchtigung betrieblicher Interessen zu belegen. Anders als bei der „normalen“ krankheitsbedingten Kündigung ist das Beibringen von krankheitsbedingten Fehlzeiten und ärztlichen Diagnosen bezüglich einzelner Krankheitsverläufe nicht erforderlich. Jedenfalls in produzierenden Unternehmen dürfte ein entsprechender Nachweis durch den Hinweis auf einschlägige Unfallverhütungsvorschriften regelmäßig zu führen sein. Zum Knackpunkt kann gegebenenfalls die mangelnde Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements werden; eine entsprechende Unterlassung wirkt sich jedoch nur aus, wenn denkbar ist, dass im Rahmen eines derartigen Verfahrens alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für den betroffenen Arbeitnehmer hätten gefunden werden können. Das BAG hat dies im konkreten Fall verneint.

BAG, Urteil vom 20.3.2014 – 2 AZR 565/12

KSchG – Berechnung der Wartezeit

Für den Beginn der Wartezeit i.S. von § 1 I KSchG ist der Zeitpunkt maßgebend, von dem ab die Arbeitsparteien ihre wechselseitigen Rechte und Pflichten begründen wollen. Die Vorschrift des § 193 BGB ist auf die Berechnung der Wartezeit nicht anwendbar.

Die Parteien vereinbarten im Arbeitsvertrag, dass die Arbeitnehmerin „ab dem 15.5.2010“ als Krankenpflegerin bei dem Arbeitgeber eingestellt wird. Der Arbeitgeber meldet sie an diesem Tag zur Sozialversicherung an. Aus persönlichen Gründen nimmt die Arbeitnehmerin mit Einverständnis des Arbeitgebers ihre Tätigkeit erst am 26.05.2010 auf. Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis ordentlich an einem Montag, den 15.11.2010. Vor dem Arbeitsgericht streiten die Parteien über die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes.

Nach Auffassung des BAG ist das Kündigungsschutzgesetz anwendbar. Die sechsmonatige Wartezeit i.S. von § 1 I KSchG war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung erfüllt. Mit dem Beginn der Wartezeit ist der Zeitpunkt maßgebend, von dem ab die Arbeitsvertragsparteien ihre wechselseitigen Rechte und Pflichten begründen wollen. Das Gesetz stellt insoweit grundsätzlich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und nicht auf die tatsächliche Arbeitsaufnahme des

Arbeitnehmers ab. Unterbrechungen der Arbeit, ganz gleich ob durch Krankheit, Schwangerschaft oder Urlaub, hemmen den Lauf der Wartezeit nicht; das gilt auch, wenn derartige Ausfallzeiten gleich zu Beginn der Arbeitsleistung eintreten. Im vorliegenden Fall hat die Arbeitnehmerin ihre Tätigkeit zwar erst am 26.05.2010 aufgenommen. Es sind aber keine Umstände ersichtlich, die darauf hindeuten, dass die Parteien den ursprünglich für den 15.5.2010 festgelegten Beginn des Arbeitsvertrages auf diesen Zeitpunkt verschieben wollten. Das wird dadurch unterstrichen, dass die Arbeitnehmerin bereits ab dem 15.5.2010 zur Sozialversicherung angemeldet wurde. Bei der Berechnung der Wartezeit ist dieser Tag als erster Arbeitstag mitzuzählen. Mit der im Arbeitsvertrag gewählten Formulierung haben die Arbeitsvertragsparteien zum Ausdruck gebracht, dass sie das Arbeitsverhältnis mit Beginn dieses Tages i.S. von § 187 II BGB in Kraft setzen wollen. Insoweit ist es unerheblich, ob der Arbeitsvertrag vor oder nach diesem Datum unterzeichnet wurde. Die sechsmonatige Wartezeit endete demnach gem. § 188 II Alt. 2 BGB mit Ablauf des 14.11.2010. Die Frist verlängert sich nicht etwa dadurch, dass dieser Tag ein Sonntag war. Die Vorschrift des § 193 BGB ist insoweit nicht anwendbar. Danach verlängert sich die Frist zur Abgabe einer Willenserklärung, die an einem Sonntag endet, bis zum Ablauf des nächsten Werktags. § 1 I KSchG enthält jedoch keine Frist für die Abgabe von Kündigungserklärungen. Der Arbeitgeber ist vielmehr frei, den Zeitpunkt für den Ausspruch seiner Kündigung selbst zu wählen; die streitgegenständliche Wartefrist hat lediglich Bedeutung für die eventuelle materiell-rechtliche Überprüfung der Kündigung.

Praxishinweis: Die Entscheidung macht deutlich, dass es im Hinblick auf die Berechnung der Wartezeit für den Arbeitgeber vorteilhaft ist, den Beginn des Arbeitsverhältnisses, das heißt des Entstehens der gegenseitigen Rechte und Pflichten der Parteien, eindeutig im Arbeitsvertrag festzulegen. Insoweit ist die Wortwahl vorzugswürdig, dass „das Arbeitsverhältnis/der Arbeitsvertrag am ... beginnt“. Arbeitgeber, die sich auf eine einvernehmliche Verschiebung der Arbeitsaufnahme in Abweichung von dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Termin einlassen, müssen sorgfältig abwägen, ob es sich lediglich – wie im Streitfall – um eine unbeachtliche faktische Unterbrechung des begonnenen Arbeitsverhältnisses oder eine Verlegung des rechtlichen Entstehungszeitpunkts handeln soll.

BAG, Urteil vom 24.10.2013 – 2 AZR 1057/12

Kappen von Arbeitszeiten durch Betriebsvereinbarung

Die Regelung in einer Betriebsvereinbarung, dass über zehn Stunden hinaus geleistete werktägliche Arbeitszeit einem Gleitzeitkonto nicht gutgeschrieben wird, ist rechtswirksam.

Ein im Betrieb des Arbeitgebers anwendbare Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit sieht vor, dass die innerhalb der Rahmenarbeitszeit von 6:30 Uhr bis 21 Uhr täglich zu leistende Arbeitszeit der Angestellten zehn Stunden nicht überschreiten darf. Zeiten, die darüber hinaus geleistet werden, werden zwar im Zeiterfassungssystem protokolliert, aber dort systemseitig gekappt und dem Gleitzeitkonto der Betroffenen nicht gutgeschrieben. Eine solche Gutschrift ist nur ausnahmsweise möglich, sofern nachgewiesen wird, dass es sich bei der verrichteten Arbeit um einen Notfall im Sinne des Arbeitszeitgesetzes handelt. Der Betriebsrat begehrt vor dem Arbeitsgericht die Feststellung, dass diese Regelung rechtsunwirksam ist.

Das BAG hält den Antrag des Betriebsrats für unbegründet. Die streitgegenständliche Regelung ist vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 2, 3 BetrVG gedeckt. Sie stellt keinen unzulässigen Eingriff in die Vergütung der Beschäftigten dar. Vielmehr wird mit der Betriebsvereinbarung lediglich das auf dem Arbeitszeitkonto zum „Gleiten“ verfügbare Arbeitsvolumen der Beschäftigten begrenzt. Mit der betroffenen Regelung haben die Betriebsparteien erkennbar ein Arbeitszeitregime schaffen wollen, dass den Arbeitnehmern ein hohes Maß an Zeitsouveränität gewährt und zugleich sicherstellt, dass die gesetzlichen Höchstgrenzen des Arbeitszeitrechts beachtet

werden. Das entspricht dem Regelungsauftrag des § 87 I Nr. 2 BetrVG. Die Betriebsparteien sind gesetzlich verpflichtet, bei ihren Regelungen die Höchstgrenzen des Arbeitszeitrechts zu beachten. Daher ist es nicht zu beanstanden, wenn die über zehn Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit grundsätzlich gekappt und nicht als nach § 87 I Nr. 2 BetrVG zu verteilende Arbeitszeit behandelt wird (vgl. § 3 ArbZG). In vergütungsrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer wird dadurch nicht eingegriffen; diese bleiben vielmehr von der getroffenen Regelung unberührt. Es ist nicht ersichtlich, dass die Betriebsvereinbarung bezweckt, den Arbeitnehmern Ansprüche auf die Bezahlung von Arbeit, die über zehn Stunden Tätigkeit hinaus geleistet wird, abschneiden wollen. Das wäre im Streitfall schon deshalb nicht möglich, weil die einschlägigen Tarifverträge ausdrücklich vorsehen, dass sämtliche geleisteten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer, gegebenenfalls als Mehrarbeit, zu vergüten sind. Nach § 87 I Eingangshalbs. BetrVG können die Betriebsparteien von dieser Regelung nicht abweichen.

Kritik: Die Entscheidung ist im Betriebsverfassungsrecht „vom Feinsten“. Sie unterstreicht insbesondere die Bedeutung und Reichweite der Trennung von Kollektivrecht und Individualarbeitsrecht im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung. Gleichwohl ist die Argumentation des BAG, dass individuelle Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer von der betrieblichen Regelung unberührt bleiben, brüchig. Insoweit darf nicht übersehen werden, dass das faktische „Abschneiden“ entsprechender Zeitguthaben auf dem Gleitzeitkonto Beschäftigte regelmäßig davon abhalten wird, Ansprüche auf Vergütung der abgeschnittenen Stunden geltend zu machen. Das dürfte letztlich auch die Motivation des Betriebsrats gewesen sein, die getroffene Regelung nachträglich anzuzweifeln.

BAG, Beschluss vom 10.12.2013 – 1 ABR 40/12