

Newsflash Arbeitsrecht IV 2010

Aktuelle Rechtsprechung

Freiwillige vor! Personalabbau durch Aufhebungsverträge

Wenn ein Personalabbau größeren Umfangs unvermeidbar wird, setzen viele Arbeitgeber auf Freiwilligkeitsprogramme (Voluntary Leave Programs). Diese Programme zielen darauf ab, mit Arbeitnehmern Aufhebungsvereinbarungen mit einem attraktiven Abfindungspaket zu vereinbaren, um so den Personalabbau umzusetzen und gleichzeitig betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. In der Praxis finden sich verschiedene Ausprägungen solcher Programme. Ein zentrales Anliegen der Arbeitgeber ist es, die Auswahl der sich für das Freiwilligenprogramm interessierten Arbeitnehmer letztlich selbst vornehmen zu können, um so einen teuren Verlust qualifizierter oder unverzichtbarer Mitarbeiter zu verhindern. In zwei neueren Entscheidungen hat sich das Bundesarbeitsgericht jetzt damit auseinandergesetzt, welche Gestaltungsspielräume einem Arbeitgeber bei solchen Freiwilligkeitsprogrammen verbleiben.

In beiden vom Bundesarbeitsgericht („BAG“) entschiedenen Fällen (Urteil vom 17.12.2009, 6 AZR 242/09 und Urteil vom 25.02.2010, 6 AZR 911/08) verlangten bei einem Freiwilligkeitsmodell nicht berücksichtigte, aber sich für das Modell interessierende Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit den in den jeweiligen Programmen vorgesehenen attraktiven Konditionen. Beide Programme waren allerdings mit einem Vorbehalt versehen, dass der jeweilige Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags ablehnen könne. In einem der beiden Fälle hatte der Arbeitgeber es von vorneherein ausgeschlossen, dass Arbeitnehmer ab einem bestimmten Lebensalter an dem Programm teilnehmen können.

Wie die Vorinstanzen lehnte das BAG Ansprüche der Arbeitnehmer auf Teilnahme an den jeweiligen Freiwilligkeitsprogrammen ab. Da sich die Arbeitgeber eine Entscheidung vorbehalten hätten, mit welchem der sich interessiert zeigenden Arbeitnehmer ein Aufhebungsvertrag geschlossen werden soll, könnten die Interessenten keinen Vertragsschluss gegen den Willen des Arbeitgebers verlangen. Auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folgt grundsätzlich kein Recht der Arbeitnehmer, eine Teilnahme an einem Freiwilligkeitsprogramm verlangen zu können. Außerdem ließ das BAG auch die Argumente der beide ca. 60 Jahre alten Kläger nicht gelten, sie wären durch ihre Nichtberücksichtigung im Freiwilligkeitsprogramm gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz („AGG“) wegen ihres Alters diskriminiert worden. Das Gericht unterstrich dazu in seiner Begründung die gesetzliche Zielsetzung des AGG, nämlich den Verbleib älterer Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis. Nicht ins Freiwilligenprogramm aufgenommene ältere Arbeitnehmer, die so gerade ihren Arbeitsplatz erhalten, könnten deshalb nicht benachteiligt sein.

Fazit

Die Möglichkeit, einen Personalabbau durch Freiwilligkeitsprogramme umzusetzen und gleichzeitig als Arbeitgeber die Entscheidungshoheit über das Programm zu behalten, ist durch das BAG gestärkt worden. Das Urteil macht zugleich aber deutlich, dass eine sorgfältige rechtliche Gestaltung solcher Programme, insbesondere die Abfassung der dabei verwendeten Schriftstücke, für eine rechtssichere Umsetzung unverzichtbar ist.



Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

der vorliegende arbeitsrechtliche Newsflash gibt Ihnen einen kurzen Überblick über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre, für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Arbeitsrechts-Team
von White & Case LLP

Ansprechpartner

Berlin

Klaus Sturm
Tel.: +49 30 880911 0
ksturm@whitecase.com

Düsseldorf

Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 211 49195 291
kdcohen@whitecase.com

Frankfurt

Frank-Karl Heuchemer
Tel.: +49 69 29994 0
fheuchemer@whitecase.com

Hamburg

Karl-Dietmar Cohnen
Tel.: +49 40 35005 396
kdcohen@whitecase.com

München

Björn Theis
Tel.: +49 89 206043 740
btheis@whitecase.com

Abgeltung von Zusatzurlaub bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit: Die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen werden weiter geschärft!

Der Arbeitgeber hat den fünftägigen gesetzlichen Zusatzurlaubsanspruch eines schwerbehinderten Arbeitnehmers (§ 125 Abs. 1 S. 1 SGB IX) abzugelten, wenn der Zusatzurlaub aufgrund einer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortdauernden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht gewährt werden konnte. Dagegen können ein tarifvertraglicher und auch ein einzelvertraglicher Zusatzurlaubsanspruch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit von einer Abgeltung ausgenommen werden, wenn die Tarif- bzw. Arbeitsvertragsparteien den gesetzlichen und den übergesetzlichen Urlaubsanspruch diesbezüglich unterschiedlich regeln wollten und der differenzierende Regelungswille in dem Vertragswerk erkennbar ist. Diese Rechtsgrundsätze hat das BAG in seinen Entscheidungen vom 23.03.2010 (9 AZR 128/09) sowie vom 04.05.2010 (9 AZR 183/09) erkannt.

In dem der Entscheidung vom 23.03.2010 zugrunde liegenden Sachverhalt beendete der seit dem 08.09.2004 ununterbrochen arbeitsunfähige schwerbehinderte Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber zum 30.09.2005. Der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag bestimmte für den Arbeitnehmer einen Jahresurlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen und außerdem, dass ein wegen Arbeitsunfähigkeit nicht angetretener (Jahres-)Urlaub spätestens bis zum 30.09. des Folgejahres anzutreten war und andererseits verfallen würde. Schließlich bestimmte der Tarifvertrag, dass der Urlaubsanspruch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer außerordentlichen Kündigung wegen vorsätzlich schuldhaftem Verhalten des Arbeitnehmers nur nach den gesetzlichen Vorschriften abzugelten war.

Nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz („BUrlG“) ist ein wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährter Urlaub abzugelten. Das BAG hatte bis zur so genannten „Schultze-Hoff“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs („EuGH“) vom 20.01.2009 in seiner ständigen Rechtsprechung erkannt, dass von der Abgeltung solche Urlaubsansprüche nicht erfasst sind, die gegenüber dem Arbeitnehmer aufgrund fortdauernder Arbeitsunfähigkeit in dem jeweiligen Urlaubsjahr bzw. bei Übertragung am Ende des gem. § 7 Abs. 3 S. 3 BUrlG grundsätzlich bis zum 31.03. des Folgejahres dauernden Übertragungszeitraums nicht erfüllbar waren. Dauerkranken Arbeitnehmern, deren Arbeitsunfähigkeit bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ununterbrochen andauerte, war daher der vorgenannte Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht abzugelten. Nachdem der EuGH in der „Schultze-Hoff“-Entscheidung erkannt hatte, dass der vierwöchige gesetzliche Mindesturlaubsanspruch gemäß den Vorgaben des Artikels 7 der so genannten Arbeitszeit-Richtlinie (2003/88/EG) von einer solchen Abgeltungsherausnahme nicht erfasst werden könne, war das BAG dazu angehalten, seine Rechtsprechung zu ändern. Es hatte daraufhin in seiner Folgeentscheidung vom 24.03.2009 (9 AZR 983/07) erkannt, dass der 24-tägige gesetzliche Mindesturlaubsanspruch (§ 3 Abs. 1 BUrlG) von einer solchen Abgeltungsherausnahme nicht zu erfassen sei. Dagegen bestätigte das BAG in diesem Urteil, dass ein vertraglicher Zusatzurlaubsanspruch auch nach der „Schultze-Hoff“-Entscheidung des EuGH von einer Urlaubsabgeltung herauszunehmen sei, wenn die Vertragsparteien den gesetzlichen und den übergesetzlichen Urlaubsansprüchen diesbezüglich unterschiedlich regeln wollten und der differenzierende Regelungswille im Arbeitsvertrag erkennbar ist. Offen blieb nach dieser Entscheidung unter anderem, ob auch der gesetzliche Zusatzurlaubsanspruch eines schwerbehinderten Arbeitnehmers und ein tariflicher Zusatzurlaubsanspruch weiterhin von der Abgeltung ausgenommen werden können. Für den erstgenannten gesetzlichen Zusatzurlaubsanspruch hatte unter anderem das LAG Berlin-Brandenburg in seinem Urteil vom 02.10.2009 (6 Sa 1215/09) eine Abgeltungsherausnahme mit einer überzeugenden Argumentation (u. a. durch Hinweis auf die fehlende gemeinschaftsrechtliche Grundlage dieses Zusatzurlaubsanspruchs) verneint.

Das BAG ist der Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg in seinem Urteil vom 23.03.2010 nicht gefolgt und hat eine Abgeltungsherausnahme für den gesetzlichen Zusatzurlaubsanspruch des schwerbehinderten Arbeitnehmers verneint. Das BAG begründet diese Rechtsansicht im Kern mit dem zwingenden gesetzlichen Charakter dieses Zusatzurlaubsanspruchs, wobei es sich mit der vom LAG Berlin-Brandenburg für die entgegengesetzte Auffassung entwickelten vorgenannten Argumentation nicht näher auseinandergesetzt hat. Dagegen hat das BAG eine Abgeltungsherausnahme für einen übergesetzlichen tarifvertraglichen Urlaubsanspruch bejaht, wenn die Tarifvertragsparteien den gesetzlichen und den übergesetzlichen Urlaubsansprüchen diesbezüglich unterschiedlich regeln wollten und der differenzierende Regelungswille im Tarifvertrag erkennbar ist. Einen solchen Regelungswillen hat das BAG in dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall in der tarifvertraglichen Regelung zu der auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch beschränkten Urlaubsabgeltung des aufgrund einer außerordentlichen Kündigung wegen vorsätzlich schuldhaftem Verhalten ausscheidenden Arbeitnehmers erkannt.

Hinweis

White & Case ist eine internationale Anwaltskanzlei, die aus White & Case LLP, eine im US-Staat New York registrierte Limited Liability Partnership, White & Case LLP, eine nach englischem Recht eingetragene Limited Liability Partnership, und weiteren angeschlossenen Unternehmen besteht. Die Partner unserer deutschen Büros gehören der nach dem Recht des Staates New York gegründeten Limited Liability Partnership an. Demzufolge ist die persönliche Haftung der einzelnen Partner beschränkt.

Der Newsflash Arbeitsrecht ist ein reines Informationsschreiben und dient der allgemeinen Unterrichtung unserer Mandanten und anderer interessierter Personen. Der Newsflash Arbeitsrecht kann eine rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Gerne stehen wir Ihnen für weiterführende Informationen oder konkrete Anfragen zur Verfügung.

www.whitecase.de

In seinem Urteil vom 04.05.2010 hat das BAG schließlich bestätigt, dass von der Abgeltungsherausnahme ein vertraglicher Mehrurlaubsanspruch erfasst werden kann. Dabei fordert das BAG für den für die unterschiedliche Behandlung des gesetzlichen und übergesetzlichen Urlaubsansprüche erforderlichen Regelungswillen der Vertragsparteien deutliche Anhaltspunkte im Arbeitsvertrag. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt, in dem zum Beendigungszeitpunkt noch der 26-tägige vertragliche Jahresurlaubsanspruch des bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortdauernd arbeitsunfähigen Arbeitnehmers bestand und die Arbeitsvertragsparteien zu der Behandlung des Jahresurlaubs im Arbeitsvertrag keine besonderen Regelungen getroffen hatten, hat das BAG einen solchen unterschiedlichen Regelungswillen verneint und daher eine Abgeltungspflicht des vollständigen Jahresurlaubs bejaht.

Fazit

Die Entscheidungen bringen weitere Klarheit in der nach der „Schultze-Hoff“-Entscheidung des EuGH angezeigten Neujustierung der Abgeltung des (Rest-)Urlaubs von dauerkranken Arbeitnehmer. Soll ein arbeits- oder tarifvertraglicher Zusatzurlaub von der Abgeltung ausgenommen werden, haben die Vertragsparteien einen entsprechenden Regelungswille im Vertragswerk klarzustellen. Diese Klarstellung könnte rechtssicher in der Weise erfolgen, dass der übergesetzliche Zusatzurlaubsanspruch in einer eigenständigen (Unter-)Vertragsklausel geregelt wird.

Neues zur (Un-)Kündbarkeit von Arbeitnehmern bei Bagatelldelikten

Seit dem so genannten „Emmely“-Urteil des BAG vom 10.06.2010 (2 AZR 541/09) ist die rechtliche Lage unklar, inwieweit außerordentliche Kündigungen aufgrund so genannter Bagatelldelikte im Vermögens- bzw. Eigentumsbereich des Arbeitgebers wirksam sind. Das BAG hatte in dem vorgenannten Urteil die fristlose Kündigung einer Supermarktkassiererin wegen Unterschlagung von Pfandbons im Wert von EUR 1,30 für unwirksam erklärt. Eine aktuelle Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 16.09.2010 (2 Sa 509/10) dürfte das Prozessrisiko des Arbeitgebers für einen solchen Kündigungssachverhalt weiter erhöhen.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatte die Arbeitgeberin (Deutsche Bahn AG) einer bei ihr als Zugabfertigerin beschäftigten Arbeitnehmerin anlässlich einer Feier zu deren 40. Dienstjubiläum einen Geldbetrag von EUR 250 zur Verfügung gestellt. Die Arbeitnehmerin verbrauchte lediglich EUR 90 für die Feierlichkeiten. Der Lieferant stellte ihr aus Gefälligkeit eine Rechnung in Höhe von EUR 250 aus. Diese Gefälligkeitsrechnung reichte sie bei der Arbeitgeberin ein. Die Differenz aus dem tatsächlich verbrauchten und dem verbuchten Betrag nutzte die Arbeitnehmerin für andere eigene Ausgaben.

Das LAG Berlin-Brandenburg hat die auf diesen Abrechnungsbetrag gestützte außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses für unwirksam erachtet. Zwar stelle der Abrechnungsbetrag „an sich“ einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB dar. In der abschließenden Interessenabwägung sah das Gericht allerdings das Vertrauensverhältnis nach 40-jähriger beanstandungsfreier Dienstzeit „durch die einmalige Verfehlung noch nicht vollständig zerstört“. Außerdem sei der Betrug von der Arbeitnehmerin nicht in deren eigentlichen Arbeitsbereich begangen und zudem sofort gestanden worden. Da die Arbeitnehmerin wegen ihrer Betriebszugehörigkeit nicht mehr ordentlich gekündigt werden kann, bestehe das Arbeitsverhältnis fort. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Fazit

Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg hat die in Bezug auf die Anforderungen an eine außerordentliche Kündigung aufgrund (vermögens- bzw. eigentums-)strafrechtlich relevanter Pflichtverletzungen nach dem „Emmely“-Urteil bestehende Rechtsunsicherheit weiter erhöht. Weder ein konkreter Wert noch die Dauer der Dienstzugehörigkeit können Richtlinien für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung geben. Allein das zerstörte Vertrauen zwischen den Arbeitsvertragsparteien ist der Maßstab für die Rechtmäßigkeit der Kündigung. Dies zu bewerten, ist aber eine Frage des Einzelfalls. Es verbleibt deshalb für den Arbeitgeber ein nicht unerhebliches Prozessrisiko für einen entsprechenden Kündigungssachverhalt.

Im vorliegenden Fall erscheint das gerichtlich erkannte Ergebnis der Unwirksamkeit der Kündigung aufgrund eines nachgewiesenen Abrechnungsbetrugs gleichwohl fraglich. Bei dem Betrag von EUR 160 handelt es sich – anders als im Fall „Emmely“ – nicht mehr um ein Delikt im geringfügigen Bagatellbereich. Dass eine derart schwere Verfehlung allein durch eine lange Dienstzugehörigkeit wieder aufgewogen wird, schränkt das Recht des Arbeitgebers, die nachhaltige Störung des Vertrauensverhältnisses aufgrund einer für das Arbeitsverhältnis rechtlich erheblichen Straftat zum Anlass einer einseitigen Beendigung des Arbeitsverhältnis zu nehmen, unverhältnismäßig ein.

Geltendmachung der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist einer arbeitgeberseitigen Kündigung unterliegt der dreiwöchigen Klagefrist gem. § 4 Satz 1 KSchG?!

Der Arbeitnehmer hat nach § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz („KSchG“) die Unwirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von drei Wochen gerichtlich geltend zu machen. Andernfalls gilt die Kündigung als wirksam (§ 7 KSchG). Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG erfasste der Regelungsbereich dieser Vorschriften allein die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer schriftlichen Kündigung des Arbeitgebers. Dagegen konnte die fehlerhafte Berechnung der einschlägigen Kündigungsfrist auch nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG zur gerichtlichen Überprüfung gestellt werden, da in diesem Fall nicht die Wirksamkeit der Kündigung selbst, sondern lediglich der Beendigungstermin im Streit steht. Nach einem – bisher nur als Pressemitteilung veröffentlichten – Urteil des BAG vom 01.09.2010 soll jedoch auch die fehlerhaft berechnete Kündigungsfrist gerichtlich innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 S.1 KSchG geltend zu machen sein.

In dem der BAG-Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt kündigte der Arbeitgeber das seit dem 01.08.1995 bestehende Arbeitsverhältnis mit Kündigungsschreiben vom 22.04.2008 zum 31.07.2008. Der Arbeitnehmer erhob im November 2008 Klage auf Zahlung seiner Vergütung für die Monate August und September 2008, die er mit einer vom Arbeitgeber für die Kündigung zu beachtenden fünfmonatigen Kündigungsfrist und der damit verbundenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.09.2008 begründete.

Das BAG wies die Klage mit der Begründung ab, dass der Arbeitnehmer die Klage innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG hätte erheben müssen und die Kündigung inklusive der rechtlich unstreitig falsch berechneten Kündigungsfrist gemäß § 7 KSchG als wirksam gilt. Eine von diesem Ergebnis nicht umfasste Umdeutung der ausdrücklich zum 31. Juli 2008 erklärten Kündigung, d. h., eine Interpretation als zum nächstzulässigen Zeitpunkt ausgesprochene Kündigung, lehnte das BAG aufgrund der eindeutigen Formulierung der Kündigungserklärung ab. Die vom Arbeitgeber unzutreffend angenommene Kündigungsfrist sei in diesem Fall untrennbarer Bestandteil der Kündigungserklärung müsse ebenfalls innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG geltend gemacht werden. Bei einer Versäumung der Klagefrist würde daher das Arbeitsverhältnis – wie im vorliegenden Fall – wirksam zum „falschen“ Termin beendet werden.

Fazit

Bislang trennte das BAG für die Beurteilung der erforderlichen Beachtung der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG zwischen der Frage der Wirksamkeit einer Kündigung und der Frage des konkreten Beendigungszeitpunkts. Daher konnten die falsche Berechnung der Kündigungsfrist sowie damit einhergehende – vom Arbeitnehmer dann eingeklagte – Gehaltsansprüche auch nach Ablauf der dreiwöchigen Frist noch geltend gemacht werden. Ist jedoch eine Kündigung nicht mit dem Zusatz „oder hilfsweise zum nächsten zulässigen Termin“ versehen, welcher eine Umdeutung möglich macht, ist der Arbeitnehmer nach dieser neuen BAG-Entscheidung zur Klageerhebung innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG angehalten.

Unklar ist, ob das BAG angesichts des Wortlauts von § 4 KSchG („Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass die Kündigung [...] unwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen Klage [...] erheben.“) die Angabe einer falschen Kündigungsfrist ohne Umdeutungsmöglichkeit nunmehr als Unwirksamkeitsgrund einzuordnen gedenkt. Insofern mag die Ergänzung einer Kündigung um den erwähnten Zusatz das Risiko von „verspäteten“ Gehaltsnachforderungen bergen, sichert jedoch die Wirksamkeit der Kündigung insgesamt. Es bleibt abzuwarten, ob sich eine Klärung dieser Frage bereits aus der – vom BAG noch zu veröffentlichenden – Urteilsbegründung ergibt.