

Newsflash Arbeitsrecht III 2009

Aktuelle Rechtsprechung

Der Freiwilligkeitsvorbehalt bei Sonderzahlungen

Seit das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen auch auf das Arbeitsrecht anwendbar ist, fürchten Arbeitgeber um bis dato bewährte Klauseln in den von ihnen jahrelang verwendeten Arbeitsverträgen. Dabei waren vielfach auch sogenannte Freiwilligkeitsvorbehalte Gegenstand von Klagen.

Sinn und Zweck eines Freiwilligkeitsvorbehalts ist es, die Entstehung eines Anspruchs auf gewisse Leistungen von vornherein auszuschließen, damit der Arbeitgeber jedes Jahr neu über deren freiwillige Gewährung entscheiden kann. In diesem Zusammenhang hatte zunächst ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25. April 2007 (5 AZR 627/06) für Aufsehen unter Arbeitgebern gesorgt. In diesem entschieden die obersten Arbeitsrichter, sofern ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich zu zahlende Leistungszulage unter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs vorsehe, benachteilige dies den Arbeitnehmer unangemessen. Infolge dessen sei eine solche Klausel unwirksam.

Grundlage des Rechtsstreits bildete eine Klausel im Arbeitsvertrag, nach welcher der klagende Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem monatlichen Bruttoentgelt eine monatliche Leistungszulage erhalten sollte. Die Klausel sah allerdings auch vor, dass die Zahlung „als freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ erfolgen solle. Das Bundesarbeitsgericht führte hierzu aus, die das Arbeitsentgelt betreffenden Freiwilligkeitsvorbehalte seien nicht durch objektiv feststellbare Besonderheiten des Arbeitsrechts gerechtfertigt. Seit dem 1. Januar 2002 sei eine Klausel, wonach freiwillige Leistungen „jederzeit unbeschränkt“ widerrufen werden können, wegen eines Verstoßes gegen das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam.

Nun hat das Bundesarbeitsgericht in einer jüngst veröffentlichten Entscheidung vom 21. Januar 2009 (10 AZR 219/08) für ein gewisses Aufatmen gesorgt. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien in einem Formulararbeitsvertrag ein monatliches Bruttogehalt und weist der Arbeitgeber darauf hin, dass die Gewährung sonstiger Leistungen (wie z. B. die Zahlung von Weihnachtsgeld) freiwillig und mit der Maßgabe erfolge, dass auch bei einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird, so entsteht kein Anspruch auf Weihnachtsgeld aus betrieblicher Übung, auch wenn der Arbeitnehmer jahrelang Weihnachtsgeld erhält. Mangels eines Anspruchs des Arbeitnehmers auf die Zahlung von Weihnachtsgeld bedarf es in einem solchen Fall weder einer Ankündigung des Arbeitgebers, kein Weihnachtsgeld zu zahlen, noch einer Begründung des Arbeitgebers, aus welchen Gründen er nunmehr von der Zahlung von Weihnachtsgeld absieht.

Fazit

Das Bundesarbeitsgericht hat mit diesen beiden Entscheidungen zwei Grundsätze klargestellt: Zwar kann laufendes Entgelt nicht unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden. Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien allerdings, dass die Gewährung sonstiger Leistungen (z. B. Weihnachtsgeld) freiwillig und mit der Maßgabe erfolgt, dass auch bei



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

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

Dr. Holger Meyer
Tel.: +49 40 35005 396
hmeyer@whitecase.com

München

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

einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet wird, so verhindert dies auch in Zukunft das Entstehen einer betrieblichen Übung. Bei der Formulierung von Arbeitsverträgen werden diese Grundsätze in Zukunft zu berücksichtigen sein.

Kein AGG-Verstoß durch Bildung von Altersgruppen und die Berücksichtigung des Lebensalters bei betriebsbedingten Kündigungen

Mit seiner Entscheidung vom 6. November 2008 (2 AZR 523/07) hat das Bundesarbeitsgericht zu dem Verhältnis von Diskriminierungs- und Kündigungsschutz Stellung genommen. Danach sind die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz („AGG“) enthaltenen Diskriminierungsverbote auch im Rahmen des Kündigungsschutzes anwendbar. Das Verbot der Altersdiskriminierung stehe allerdings sowohl der Bildung von Altersgruppen als auch der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen einer Sozialauswahl nicht entgegen.

Der Entscheidung lag die Klage eines Arbeitnehmers zugrunde, dem im Rahmen eines Personalabbaus gekündigt wurde. Er rügte insbesondere den mit dem Betriebsrat ausgehandelten Interessenausgleich, welcher eine Liste der zu kündigenden Arbeitnehmer enthielt. Der vorangegangene Sozialauswahl lag nämlich eine Punktetabelle zugrunde, die unter anderem einen Punkt für jedes vollendete Lebensjahr nach dem 18. Lebensjahr vorsah. Des Weiteren erfolgte die Auswahl innerhalb von Altersgruppen (gestaffelt nach Arbeitnehmern bis zum vollendeten 25., 35., 45., 55. und ab dem 55. Lebensjahr), welche bezogen auf die Altersstruktur des Betriebs möglichst prozentual gleichmäßig von dem Personalabbau erfasst werden sollten.

In diesen Regelungen sah das Bundesarbeitsgericht keine unzulässige Altersdiskriminierung: Die Diskriminierungsverbote des AGG (§§ 1 - 10 AGG) seien im Rahmen der Prüfung der Sozialwidrigkeit von Kündigungen zu beachten. Zwar bestimme § 2 Abs. 4 AGG nach seinem Wortlaut, dass für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Die Diskriminierungsverbote des AGG seien allerdings bei der Auslegung des Kündigungsschutzgesetzes in der Weise zu beachten, dass sie eine Konkretisierung des Begriffs der Sozialwidrigkeit darstellen. Danach könne eine Kündigung sozialwidrig sein, wenn sie gegen Diskriminierungsverbote verstößt.

Die Berücksichtigung des Lebensalters bei der Sozialauswahl stelle zwar eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung dar. Diese sei jedoch nach § 10 AGG gerechtfertigt. Die im Kündigungsschutzgesetz vorgesehene Sozialauswahl führe in der Tendenz zwar zu einer Bevorzugung älterer und damit zugleich zu einer Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. Die Absicht des Gesetzes bestehe jedoch darin, ältere Arbeitnehmer, die wegen ihres Alters typischerweise schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, etwas besser zu schützen. Die Berücksichtigung des Lebensalters als Sozialdatum sei zur Einbeziehung individueller Arbeitsmarktchancen deshalb geeignet und erforderlich. Dass die Arbeitsmarktchancen auf diese Weise typisierend und nicht rein individuell berücksichtigt werden, sei letztlich unvermeidbar.

Auch die Bildung von Altersgruppen sei nicht zu bemängeln. Diese führe zwar ebenfalls zu einer unterschiedlichen Behandlung, eine solche sei jedoch nach § 10 AGG gerechtfertigt. Die bisherige Verteilung der Beschäftigten auf die Altersgruppen finde ihre prozentuale Entsprechung in der Anzahl der zu Kündigenden, wodurch eine Erhaltung der bisherigen prozentualen Anteile der Altersgruppen an der Gesamtbelegschaft (in etwa) erreicht werde. Die so erreichte Erhaltung der Altersstruktur sei ein legitimes Ziel, denn die Erhaltung einer altersgemischten Belegschaft liege sowohl im Interesse der Gesamtheit der Belegschaft als auch im Wettbewerbsinteresse des Arbeitgebers. Die Altersgruppenbildung vermeide außerdem nicht nur eine Überalterung der Belegschaft, sondern ebne auch die bei Massenkündigungen überschießenden Tendenzen der Bewertung des Lebensalters ein und wirke so einer übermäßigen Belastung jüngerer Beschäftigter entgegen.

Fazit:

Die Entscheidung beleuchtet den umstrittenen Grenzbereich zwischen Altersdiskriminierung und Kündigungsschutz. Zwar ist eine gegen das AGG verstoßende Kündigung sozialwidrig. Die bisher „übliche“ Praxis der Altersgruppenbildung sowie der Punktevergabe für das Alter in einer Auswahlrichtlinie stellt allerdings keinen Verstoß gegen das AGG dar.

Hinweis

White & Case LLP ist eine in den USA nach dem Recht des Staates New York gegründete Limited Liability Partnership. Nach dem Recht des Staates New York 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

Zulässige Altersdifferenzierung in Sozialplänen

Auch in einer Altersdifferenzierung im Rahmen von Sozialplanansprüchen hat das Bundesarbeitsgericht keinen Verstoß gegen das AGG gesehen. Dieses verbietet zwar grundsätzlich eine Diskriminierung wegen des Alters. Eine altersbedingte Ungleichbehandlung ist allerdings dann zulässig, wenn sie „objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist“ (§ 10 AGG).

In einem bislang unveröffentlichten Urteil hat das Bundesarbeitsgericht (1 AZR 198/08) entschieden, in Sozialplänen dürfe eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorgesehen werden. Sogar ein Ausschluss rentenberechtigter Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen sei zulässig. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sei von § 10 AGG gedeckt. Eine entsprechende Regelung verstoße nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Sie sei vielmehr durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Es entspreche einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese Nachteile können mit steigendem Lebensalter zunächst zunehmen, weil damit die Gefahr längerer Arbeitslosigkeit typischerweise wachse, und können geringer sein, wenn Arbeitnehmer nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in der Lage seien, Altersrente in Anspruch zu nehmen.

Auf Grundlage dieser Argumentation entschied der erste Senat des Bundesarbeitsgerichts, eine Abfindung nach einer Sozialplanregelung sei zulässig, welche für „bis zu 59-jährige“ Arbeitnehmer eine von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige Abfindung vorsah. Eine solche Berechnungsformel sei nicht zu beanstanden. Auch die in dem Sozialplan weiter vorgesehene Differenzierung, nach der über 59 Jahre alte Arbeitnehmer gemäß einer anderen Berechnungsformel nur einen Anspruch auf eine geringere Abfindung haben, sei zulässig und führe nicht zur Unwirksamkeit des Sozialplans. Die mit einer solchen Differenzierung verbundene Ungleichbehandlung älterer Arbeitnehmer sei ebenfalls zulässig. Sie beruhe auf der nicht zu beanstandenden Beurteilung der Betriebsparteien, dass rentennahe Jahrgänge durch den Verlust des Arbeitsplatzes regelmäßig geringere Nachteile erleiden als jüngere Arbeitnehmer.

Fazit:

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist zu begrüßen. Sie sorgt für Rechtssicherheit im Bereich der Sozialpläne und die bislang üblichen und bewährten Abfindungsregelungen, die das Lebensalter und die Betriebszugehörigkeit bei der Berechnung der Abfindungshöhe in Sozialplänen berücksichtigen, können auch weiterhin verwendet werden.