

1

Kürzung von Weihnachtsgeld bei Krankheit

LAG Niedersachsen, Urteil vom 17. Januar 2019 - 8 Sa 490/18

Der Arbeitgeber kann das Weihnachtsgeld kürzen, wenn ein Mitarbeiter über den Zeitraum der Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig ist. Voraussetzung ist, dass das Weihnachtsgeld nicht Teil des Lohns, sondern eine freiwillige Sonderzahlung ist.

Die Entscheidung

Die Klägerin ist seit 2007 bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Von Beginn an erhielt sie mit der Vergütung für den Monat November ein Weihnachtsgeld in Höhe eines vollen Bruttomonatsgehalts. Aufgrund einer Regelung im Arbeitsvertrag gilt seit dem 01.04.2017 eine vom Arbeitgeber vorgegebene „Arbeits- und Sozialordnung“. Diese ist mit Unterzeichnung der Klägerin vom 07.04.2017 Inhalt des Arbeitsvertrages geworden. Nach dieser

Arbeits- und Sozialordnung entscheidet der Arbeitgeber in jedem Jahr neu über die Zahlung eines Weihnachtsgeldes und dessen Höhe. Darüber hinaus ist geregelt, dass auch eine wiederholte Zahlung nicht zu einem Rechtsanspruch für die Zukunft führt.

Die Klägerin war seit dem 27.07.2017 ohne Unterbrechung arbeitsunfähig und seit dem 07.09.2017 bezog sie Krankengeld.

Im November 2017 teilte der Arbeitgeber jedem Mitarbeiter schriftlich mit, dass für das Jahr 2017 ein Weihnachtsgeld in Höhe von 75 % eines Bruttomonatsgehalts gezahlt werde. Allerdings werde bei längeren Arbeitsunfähigkeiten ab dem 20. Krankheitstag eine anteilige Kürzung vorgenommen.

An die Klägerin wurde für das Jahr 2017 gar kein Weihnachtsgeld ausgezahlt. Dies hielt sie für unwirksam und machte

mit ihrer Klage die Zahlung eines Weihnachtsgeldes in Höhe von 75 % des Bruttomonatsgehaltes geltend.

Vor dem LAG Niedersachsen scheiterte sie mit ihrer Klage. Das Gericht stellte klar, dass es nach § 4a Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) zulässig sei, die Kürzung von Leistungen wegen Arbeitsunfähigkeit zu vereinbaren, wenn die Leistung zusätzlich zum monatlichen Entgelt erbracht wird und es sich um eine Sondervergütung handelt. Hierzu zählen zum Beispiel Provisionen, Erfolgsbeteiligungen, Bonuszahlungen etc.

Möchte der Arbeitgeber mit der Zahlung eine zukünftige Betriebstreue belohnen, handelt es sich allerdings nicht um eine Sondervergütung im Sinne des § 4a EFZG. Denn dann kommt es darauf an, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag fortbesteht. Ein Ausscheiden vor dem Stichtag würde den Mitarbeiter dann zur Rückzahlung verpflichten.

Wegen der Verknüpfung mit dem Bruttomonatsgehalt sei nach Ansicht des LAG Niedersachsen deutlich, dass das Weihnachtsgeld eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung und als Vergü-

tung zu sehen sei. Da die Klägerin allerdings seit dem 07.09.2017 keine Entgeltfortzahlung mehr erhielt, habe sie auch keinen Vergütungsanspruch mehr gegen den Arbeitgeber. Deshalb sei die Kürzung entsprechend der geltenden „Arbeits- und Sozialordnung“ wirksam

Praxistipp

Das BAG hatte entschieden, dass bei Arbeitsunfähigkeit eine Kürzung von Sondervergütungen vorgenommen werden kann. Hierfür bedarf es nicht einmal einer arbeitsvertraglichen Regelung.

Wegen der Vielzahl von Urteilen zur Frage der betrieblichen Übung ist es sinnvoll, genau hinzusehen und zu prüfen, ob und in welcher Höhe in der Vergangenheit Sonderzahlungen geleistet wurden. Ergibt sich der Anspruch auf ein Weihnachtsgeld aus einem Tarifvertrag, so finden sich häufig auch hier Regelungen zur Kürzung bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit. In einer Betriebsvereinbarung kann zum Weihnachtsgeld nur etwas geregelt werden, wenn der Tarifvertrag hierfür eine Öffnungsklausel enthält. Ist dies nicht der Fall, greift die Regelungssperre nach § 77 Absatz 3 BetrVG.

2

Freizeitausgleich für Betriebsratssitzung

BAG, Urteil vom 15. Mai 2019 - 7 AZR 396/17

Muss ein Arbeitnehmer Betriebsratstätigkeit in seiner Freizeit nachkommen, hat er Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, er habe den Arbeitnehmer vorab von der Nachtschicht freigestellt, denn der Ausgleichsanspruch kann nicht rückwirkend gewährt werden.

Die Entscheidung

Der Arbeitnehmer ist in vollkontinuierlicher Wechselschicht beschäftigt und ist Mitglied im Betriebsrat. In der Vergangenheit fanden häufig am ersten Tag seiner Freiwoche Betriebsratssitzungen statt. Dafür stellte der Arbeitgeber als Ausgleich ihn in der vorhergehenden Nachtschicht für acht Stunden von der Arbeitsleistung frei und zahlte seine Vergütung fort. Dennoch verlangt der Arbeitnehmer für die Zeit der Betriebsratssitzungen eine Gutschrift auf seinem Arbeitszeitkonto. Er ist der Auffassung, sein Chef müsse ihm nach § 37 Abs. 3 BetrVG Freizeitausgleich für die Zeit gewähren,

in der er außerhalb seiner Arbeitszeit Betriebsratstätigkeiten wahrnimmt. Der Arbeitgeber ist der Meinung, ein Ausgleich sei durch die Freistellung von der Nachtschicht bereits erfolgt. Es sei dem Betriebsratsmitglied daher – im Verhältnis zu seiner persönlichen Arbeitszeit – keine zusätzliche zeitliche Belastung entstanden.

Das BAG hat dem Betriebsratsmitglied in vollem Umfang Recht gegeben. Muss ein Betriebsratsmitglied aus betriebsbedingten Gründen Betriebsratstätigkeit außerhalb seiner Arbeitszeit durchführen, so steht ihm gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG ein entsprechender Freizeitausgleich unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zu. Für während der Freizeit geleistete Betriebsratstätigkeit besteht immer ein Anspruch auf Freizeitausgleich. Für diesen reicht es nicht, den Arbeitnehmer einfach vorab von der Nachtschicht freizustellen. Es muss an einem anderen Arbeitstag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt werden. Nur dann ist es ein echter Freizeitausgleich. Dem Anspruch steht dabei nicht entgegen, dass der Arbeitgeber das Betriebsratsmitglied in der vorhergehenden Nachtschicht nicht zur Arbeit herangezogen hat. Das kompensiert nicht in ausreichendem Maße die geopfertete Freizeit.

Denn Freizeit heißt: Der Arbeitnehmer kann seinen Freizeitaktivitäten nachgehen und diese planen. Daher erfordert der Freizeitausgleich nach § 37 Abs. 3 BetrVG, dass an einem anderen Tag, der dem Arbeitnehmer zur Freizeitplanung zur Verfügung steht, Arbeitsbefreiung gewährt wird. Daraus folgt, der Arbeitgeber kann den Ausgleichsanspruch nicht rückwirkend gewähren, indem er ihn in der der Betriebsratssitzung vorhergehenden Nachtschicht freistellt. Er könnte ihn allerdings in einer der folgenden Nachtschichten freistellen.

Praxistipp

Das BAG hatte bereits 2017 entschieden, dass Betriebsräte in der Nacht-

schicht vor der Betriebsratssitzung bezahlt freizustellen sind, um eine angemessene Ruhezeit zu erhalten. Diese zusätzliche finanzielle Belastung wollen Arbeitgeber dadurch umgehen, dass sie den Freizeitausgleichsanspruch aus § 37 Abs. 3 BetrVG mit dem Freistellungsanspruch analog Arbeitszeitgesetz „verrechnen“. Das BAG hat dem nun einen Riegel vorgeschoben. Betriebsräte sollten konsequent ihre Rechte wahrnehmen und allein schon aus gesundheitlichen Gründen darauf bestehen, sowohl in der Nachtschicht vor der Betriebsratssitzung freigestellt zu werden als auch für in der Freizeit erbrachte Betriebsratstätigkeit kurzfristig einen Ausgleich zu bekommen.

3

Sachgrundlose Befristung und Vorbeschäftigung

BAG, Urteil vom 12.06.2019 - 7 AZR 548/17

Für die Frage, ob das Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 II 2 TzBfG verletzt ist, kommt es nicht darauf an, ob ein Arbeitsverhältnis tatsächlich in Vollzug gesetzt worden ist und ob die Arbeitsvertragsparteien tatsächlich

zusammengearbeitet haben. Entscheidend ist, ob ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die Entscheidung

In dem vorliegenden Fall schlossen die Parteien im Mai 2014 einen Arbeitsvertrag, wonach der Kläger in der Zeit vom 1. Oktober 2014 bis zum 30. September 2015 als „Medizinischer Präparator/Medizinischer Sektionsassistent“ beschäftigt werden sollte. Aufgrund der überraschenden Erkrankung eines ihrer Mitarbeiter bat die Beklagte den Kläger, seine

Tätigkeit bereits zu einem früheren Zeitpunkt aufzunehmen. Mit Änderungsvertrag vom 1. August 2014 vereinbarten die Parteien, dass der Kläger ab dem 14. Juli 2014 als „Medizinischer Sektionsassistent“ befristet bis zum 13. Juli 2015 beschäftigt wird. Mit Änderungsvertrag vom 13. März 2015 verlängerten sie die Vertragslaufzeit bis zum 31. Januar 2016. Mit seiner Klage macht der Kläger die Unwirksamkeit der letzten Befristung geltend.

Die Revision des Klägers ist begründet und führt zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Das BAG hat hier entgegen der Rechtsauffassung des LAG entschieden, dass das Arbeitsverhältnis vom 1. Oktober 2014 bis zum 30. September 2015 eine relevante Vorbeschäftigung i.S.d. § 14 II 2 TzBfG für die späteren Befristungen darstellt. Das Vorbeschäftigungsverbot greife auch dann ein, wenn ein Arbeitsverhältnis nicht in Vollzug gesetzt wurde. Maßgeblich sei allein, ob ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Ein Arbeitsverhältnis entstehe in dem Zeitpunkt, in dem die Arbeitsvertragsparteien ihre wechselseitigen Rechte und Pflichten begründen wollen. Das sei im Regelfall der Zeitpunkt des arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsbeginns.

Die letzte Befristung sei möglicherweise unwirksam, da sie der Verlängerung der 2. Befristung diene und diese wegen einer relevanten Vorbeschäftigung unwirksam sein könnte. Eine Verlängerung sei nur dann ohne Sachgrund möglich, wenn der Ausgangsvertrag wirksam sachgrundlos befristet sei. Hier konnte das BAG jedoch nicht feststellen, ob der Kläger bereits vor Vertragsschluss und schriftlicher Vereinbarung am 1. August 2014 bei der Beklagten die Arbeit aufgenommen hatte, ohne dass die Parteien eine Befristung zuvor mündlich oder konkludent vereinbart hatten. In diesem Fall wäre ab Arbeitsaufnahme ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis entstanden. Dieses hätte nicht nachträglich ohne Sachgrund befristet werden können. Das Vorbeschäftigungsverbot sei auch nicht verfassungskonform einzuschränken, weil die Vorbeschäftigung mit ca. zwei Wochen sehr kurz gewesen sei. Denn die Möglichkeit, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach der Arbeitsaufnahme zu befristen, gefährde den Zweck, das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten.

Praxistipp

Gemäß § 14 II S. 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die von

ArbG und LAG abweichende Schlussfolgerung des BAG, dass die tatsächliche Arbeitsaufnahme für eine Vorbeschäftigung nicht entscheidend ist, ist für einen besseren Schutz der Arbeitnehmer gegen mehrfache Befristungen zu begrüßen. Das BAG sieht hier eine erhöhte Gefahr von Kettenbefristungen.

Das BAG wendet die Einschränkung des Bundesverfassungsgerichts bei „sehr kurzen“ Vorbeschäftigungen nicht auf die nachträgliche Befristung eines – mangels Befristungsabrede – unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach Arbeitsaufnahme an.

Eine Überprüfung der Befristung kann sich daher lohnen.

Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er gemäß § 17 TzBfG innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist.

CNH-Anwälte

Markus Neuhaus · Ralf Heidemann · Gunnar Herget · Javier Davila Cano
Nadine Burgsmüller · Alexandra Kötting · Gerda Reichel
Annastr. 58-64 · 45130 Essen · Tel.: 0201-749484 0 · Fax: 0201-749484 29
kanzlei@cnh-anwaelte.de · www.cnh-anwaelte.de

Dieses Dokument dient nur der Information und stellt keine Rechtsberatung dar.
CNH-Anwälte haften nicht für Richtigkeit und Vollständigkeit des Textes.
