

## Neues aus dem Arbeitsrecht

August 2014

**I. Stichtagsklauseln für Sonderzahlungen**

**II. Kündigungsschutz nach dem AGG**

**III. Altersgrenzen im Arbeitsvertrag**

### I. Stichtagsklauseln für Sonderzahlungen

Viele Arbeitsverträge sehen neben dem monatlichen Gehalt eine jährliche Sonderzahlung in Form von Weihnachtsgeld, Bonuszahlungen, Jahresprämien oder sonstigen Gratifikationen vor. Ein Arbeitgeber hat jedoch regelmäßig kein Interesse mehr daran, einen Arbeitnehmer mit einer Sonderzahlung zu erfreuen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Der Anspruch auf Zahlung der Gratifikation wird daher häufig unter den Vorbehalt gestellt, dass das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Stichtag noch besteht. Seitdem Arbeitsverträge der Rechtskontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen unterliegen, hat sich eine umfassende Rechtsprechung herausgebildet, inwieweit Sonderzahlungen noch vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt abhängig gemacht werden dürfen.

Zur rechtlichen Bewertung derartiger Stichtagsklauseln ist nach dem Bundesarbeitsgericht der **Zweck der gewährten Sondervergütung** maßgeblich.

Soll mit der Sondervergütung **ausschließlich Betriebstreue** honoriert werden, darf die Zahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstichtag abhängig gemacht werden. Ein solcher „Treuebonus“ darf auch der Höhe nach vom Geschäftsergebnis des Arbeitgebers abhängig gemacht werden. Es kommt dann auch nicht darauf an, von wem und aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis beendet wurde, d.h. auch bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber entfällt die Treueprämie, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem Stichtag beendet wurde (BAG 10 AZR 667/10).

Soll mit der Sonderzahlung zumindest auch eine **Gegenleistung für die im Kalenderjahr erbrachte Arbeit** erfolgen, kann diese hingegen regelmäßig nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag abhängig gemacht werden (BAG v. 13.11.2013, 10 AZR 848/12). Eine solche Stichtagsklausel steht nach der Rechtsprechung im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 BGB, da sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entziehe. Die einmal erbrachte Arbeitsleistung verliere ihren Wert nicht nachträglich durch das Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis. Ferner werde dem Arbeitnehmer die Ausübung seines grundrechtlich geschützten Kündigungsrechtes unzulässig erschwert.

Will der Arbeitgeber die Sonderzahlung wirksam an den Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag binden, muss daher aus der vertraglichen Vereinbarung deutlich werden, dass es sich nicht um zusätzliche Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung handelt, wobei auch ein Mischcharakter bereits zur Unzulässigkeit führt. Vergütung wird angenommen, wenn die Höhe der Sonderzahlung an konkret messbare Arbeitsergebnisse (z.B. Umsätze) geknüpft ist. Auch Klauseln, die eintretenden Arbeitnehmern eine anteilige Prämie gewähren oder zeitanteilige Kürzungen im laufenden Arbeitsverhältnis ohne Arbeitsleistung vorsehen, gelten grundsätzlich als Beleg für die Honorierung erbrachter Arbeitsleistung.

⇒ **Jegliche Gewichtung des Bonus nach der vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsleistung, sei es zeitlich oder inhaltlich, ist also zu vermeiden, wenn eine wirksame Stichtagsklausel vereinbart werden soll. Soll nur Betriebstreue honoriert werden, sollte dies in der Klausel klargestellt werden.**

**Ausnahmsweise** lässt das Bundesarbeitsgericht Stichtagsklauseln auch dann zu, wenn die Arbeitsleistung gerade in einem bestimmten Zeitraum vor dem Stichtag besonderen Wert hat, z.B. in Saisonbetrieben. Gleiches soll gelten, wenn die Sonderzahlung an bis zu einem bestimmten Zeitpunkt – dem Stichtag – eintretenden Unternehmenserfolg anknüpft. Aufgrund des Transparenzgebotes sollten derartige Ausnahmen in der Klausel stets konkret begründet werden.

**Achtung:** Eine Bindungsdauer über den Bezugszeitraum hinaus ist nach dem BAG auf jeden Fall unzulässig. Eine Klausel, die den *ungekündigten* Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Bezugsjahres voraussetzt, bindet den Arbeitnehmer tatsächlich über den Bezugsraum hinaus und ist damit schon aus diesem Grunde unwirksam.

## II. Kündigungsschutz nach dem AGG

In Betrieben, die nicht mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigen, und in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht.

Auch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes sind Mitarbeiter aber nicht völlig schutzlos. Nach ständiger Rechtsprechung sind auch **Kündigungen, die gegen Treu und Glauben verstoßen oder sittenwidrig** sind, nach allgemeinen Regelungen **unwirksam**. Hierbei handelt es sich allerdings um enge Ausnahmefälle, d.h. Kündigungen, die gegen eine ganz überwiegend anerkannte Sozialmoral oder gegen grundsätzliche rechtsethische Prinzipien verstoßen. Entgegen weit verbreiteter Ansicht ist es hiernach nicht verboten, einen Arbeitnehmer während der Krankheit zu entlassen. Erfasst sind vielmehr Fälle grob widersprüchlichen Verhaltens (z.B. grundlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses in der Probezeit, zu dem ein Arbeitnehmer unter Versprechen einer Dauerstellung aus einem langjährigen Arbeitsverhältnis abgeworben wurde); Kündigungen zur Unzeit (z.B. die Übergabe der Kündigung auf der Beerdigung des Lebensgefährten) oder aus sittenwidrigen Beweggründen.

Mit Urteil vom 19.12.2013 (6 AZR 190/12) hat das Bundesarbeitsgericht nun entschieden, dass **Kündigungen, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen**, ebenfalls unabhängig vom Kündigungsschutzgesetz **unwirksam** sind. Diese Rechtsfrage war bisher außerordentlich umstritten.

⇒ **Auch Kündigungen, die Arbeitsverhältnisse ohne Kündigungsschutz betreffen, dürfen daher nicht wegen eines der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale, d.h. aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgen.**

Aufgrund der besonderen Beweislastregelungen des AGG genügt es, dass der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess Indizien darlegt und beweist, die einen Rückschluss auf ein diskriminierendes Motiv des kündigenden Arbeitgebers zulassen. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass das Merkmal nicht kündigungsrelevant war, was in der Regel schwierig ist.

Bei schwerwiegenden Verstößen steht dem betroffenen Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin überdies ein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 (2) AGG zu (BAG v.12.12.2013, 8 AzR 838/12).

Im Urteil vom 19.12.2013 hat das Bundesarbeitsgericht daher die Kündigungsschutzklage eines HIV-infizierten Mitarbeiters in der Probezeit grundsätzlich zugelassen, da die Infektion einer Behinderung im Sinne von § 1 AGG entspreche und es hat vom betroffenen Arbeit-

geber, einem Arzneimittelhersteller, die Darlegung verlangt, dass eine Beschäftigung des Mitarbeiters auch unter Anwendung angemessener Sicherungsvorkehrungen im Reinraumbereich der Arzneimittelherstellung nicht möglich ist.

### III. Altersgrenzen im Arbeitsvertrag

Die Gesetzgebung und Rechtsprechung der letzten Jahrzehnte war überwiegend damit befasst, ein **vorzeitiges Hinausdrängen älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsprozess** zu verhindern. Nach § 41 SGB VI ist daher der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Altersrente kein Grund, das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber zu beenden. Arbeitsverträge enthalten deshalb sinnvollerweise regelmäßig Vereinbarungen, nach denen das Arbeitsverhältnis in dem Zeitpunkt automatisch endet, in dem der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Regelaltersrente hat. Eine solche Regelung ist zulässig. Die Wirksamkeit der Befristung ist auch nicht von der konkreten wirtschaftlichen Absicherung des Arbeitnehmers bei Erreichen der Altersgrenze abhängig (BAG 7 AzR 116/07).

Enthält der Arbeitsvertrag eine Regelung, nach der das Arbeitsverhältnis bereits dann endet, wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente beantragen kann, ist dies unzulässig. Nach § 41 S. 2 SGB VI gilt diese Regelung dem Arbeitnehmer gegenüber erst als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, die Vereinbarung ist innerhalb der letzten 3 Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen. Auf diese Regelung kann sich allerdings nur der Arbeitnehmer berufen und er muss sein Recht im Streitfall innerhalb der gesetzlichen 3-Wochen-Frist nach § 17 TzBfG gerichtlich geltend machen.

Ein Fachkräftemangel, die zunehmende Fitness älterer Arbeitnehmer sowie auch mangelnde Absicherung der Arbeitnehmer/innen im Alter führen zwischenzeitlich dazu, dass auch das Bedürfnis nach einer **rechtssicheren Verlängerung von Arbeitsverhältnissen über die Regelaltersgrenze** hinaus besteht. Da auch das Arbeitsverhältnis mit Menschen im Rentenalter grundsätzlich dem Arbeitsrecht unterliegt, bestand bei einer Fortsetzung über den Rentenzeitpunkt hinaus stets die Problematik, ein möglicherweise auf Dauer nicht mehr zu beendendes Arbeitsverhältnis geschaffen zu haben. Allein das fortschreitende Alter des Arbeitnehmers war – schon aus dem Gesichtspunkt des AGG – kein zulässiger Befristungsgrund.

Der Gesetzgeber hat deshalb nunmehr mit Wirkung zum 01.07.2014 § 41 SGB VI um folgenden Satz erweitert:

Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.

Der Gesetzgeber hat damit klargestellt, dass Verlängerungen des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus keines sachlichen Grundes nach dem TzBfG bedürfen. **Voraussetzung** ist allerdings, dass

- bereits zuvor eine wirksame Vereinbarung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorlag
- die Verlängerungsvereinbarung vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses schriftlich getroffen wird
- ein fester Endzeitpunkt in der Vereinbarung vereinbart wird und
- die Arbeitsbedingungen im Übrigen nicht geändert werden.

⇒ Eine **Formulierung** könnte wie folgt lauten:

**Die Parteien sind sich einig, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses über das Erreichen der Regelaltersgrenze des Arbeitnehmers bis zum ...hinausgeschoben wird. Der Arbeitsvertrag endet zu diesem Zeitpunkt, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Übrigen bleiben die Vertragsbedingungen unverändert.**