

newsletter

Wir bedanken uns bei Frau Rechtsanwältin Kothe-Heggemann



Inhalt

Seite 1

- Dank an Frau Rechtsanwältin Kothe-Heggemann

Seite 2

- **Drei-Stufen-Theorie zur Begrenzung von Eingriffen in Versorgungsanwartschaften gilt auch bei Betriebsübergängen**
- **Kein Urlaub in der Freistellungsphase der Altersteilzeit**

Seite 3

- **1. BAG-Urteil vom 17.04.2019, Z 5 AZR 331/18, Ausschlussfristen**
- **2. BAG-Beschluss vom 13.08.2019, 1 ABR 6/18 Gefährdungsbeurteilung**

Seite 4

- **Einbeziehung von Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto in Freistellungsvereinbarungen muss in gerichtlichen Vergleichen und Aufhebungsverträgen klar erkennbar sein**

Frau Rechtsanwältin Claudia Kothe-Heggemann, langjährige Partnerin der Kanzlei, wird zum Jahresende ihre aktive Tätigkeit als Rechtsanwältin aufgeben und aus der Partnerschaft der Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB ausscheiden und ihr Engagement für die Kanzlei und deren Mandanten beenden. Frau Kothe-Heggemann ist seit 1986 als Rechtsanwältin zugelassen, nahm ihre Tätigkeit in der Kanzlei 1991 auf und wurde dann 1997 bei der Gründung der Sozietät Ulrich Weber & Partner Partnerin. Seither hat sie aufbauend die Entwicklung der Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner maßgeblich und erfolgreich geprägt, insbesondere nach Ulrich Webers Tod im Jahr 2003 als Partnerin mit der höchsten Seniorität.

Bei den von ihr betreuten Mandanten war sie wegen ihrer hohen Fachkompetenz, der konsequenten und geschickten Verhandlungsführung und der so erzielten Ergebnisse

äußerst anerkannt und geschätzt, was sich insbesondere durch zahlreiche Weiterempfehlungen äußerte.

Die Partner und Mitarbeiter der Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB danken Frau Rechtsanwältin Kothe-Heggemann sehr herzlich mit den besten Wünschen für ihre Zukunft für ihre wertvolle und erfolgreiche Tätigkeit sowie für die sehr gute, vertrauensvolle und erfreuliche Zusammenarbeit.

Drei-Stufen-Theorie zur Begrenzung von Eingriffen in Versorgungsanwartschaften gilt auch bei Betriebsübergängen

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG sind Eingriffe in Versorgungsanwartschaften durch das dreistufige Prüfungsschema (sog. Drei-Stufen-Theorie) begrenzt. So können Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgungen nicht einfach durch nachfolgende, verschlechternde Vereinbarungen abgelöst werden. Die Betriebsparteien sind hierbei vielmehr an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden, die durch das dreistufige Prüfungsschema präzisiert wurden: Danach sind den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe der Arbeitgeber gegenüberzustellen. Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und im Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag darf nur in seltenen Ausnahmefällen bei Vorliegen zwingender Gründe entzogen werden (1. Stufe). Zuwächse, die sich - wie etwa bei edgelaltsbezogenen Zusagen - dienstzeitunabhängig aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden (2. Stufe). Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, also noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe (3. Stufe) (vgl. BAG, 11.07.2017 - 3 AZR 513/16; 12.06.2019 - 1 AZR 154/17).

Ob dieses Prüfungsschema auch dann

Anwendung findet, wenn eine Betriebsvereinbarung über Altersversorgung infolge eines Betriebsübergangs durch eine beim Erwerber geltende Betriebsvereinbarung über Altersversorgung nach § 613 a Abs. 1 S. 3 BGB abgelöst wird, war bislang unklar.

In seinem Urteil vom 22.10.2019 (3 AZR 429/18) hat das BAG dies nun bejaht.

In dem der Entscheidung des BAG zugrunde liegenden Sachverhalt hatte ein Arbeitnehmer gegen die Reduzierung seiner Betriebsrente geklagt. Bei seinem ursprünglichen Arbeitgeber war ihm eine betriebliche Altersversorgung nach einer Betriebsvereinbarung zugesagt worden. Im Jahr 1998 kam es zu einem Betriebsübergang. Bei dem neuen Arbeitgeber existierten Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Thema Altersversorgung. Im Jahr 2000 schloss der neue Arbeitgeber mit den zuständigen Gewerkschaften ferner einen Tarifvertrag (TV 2000), der Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung für die ehemaligen Mitarbeiter des ursprünglichen Arbeitgebers enthielt, wonach die Gesamtbetriebsvereinbarungen einmalig geöffnet und die übernommenen Arbeitnehmer in diese Versorgungsordnungen so einbezogen werden sollten, als hätten sie ihre gesamte Betriebszugehörigkeit beim neuen Arbeitgeber verbracht. Der Tarifvertrag ermächtigte die Betriebsparteien zur Regelung von Einzelheiten, woraufhin der neue Arbeitgeber mit dem Gesamtbetriebsrat eine

Gesamtbetriebsvereinbarung für die übernommenen Arbeitnehmer (BV Überleitung) schloss, die Verschlechterungen vorsah.

Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen. Die Revision hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das zuständige Landesarbeitsgericht.

Nach Ansicht des BAG war die beim ursprünglichen Arbeitgeber bestehende Betriebsvereinbarung zur Altersversorgung nicht bereits durch die beim neuen Arbeitgeber bestehende Versorgungsordnung abgelöst worden, da die mit einer solchen Ablösung verbundenen Eingriffe einer Überprüfung anhand des dreistufigen Prüfungsschemas nicht stand hielten.

Hier war die beim ursprünglichen Arbeitgeber bestehende Versorgungsordnung aber durch den späteren Tarifvertrag (TV 2000) abgelöst worden, da die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit bei Tarifverträgen zu einer gegenüber dem dreistufigen Prüfungsschema eingeschränkten Überprüfung führten. Allerdings waren die weiteren Verschlechterungen durch den BV Überleitung, die nicht vom Tarifvertrag gedeckt waren, wegen des gesetzlich vorgesehenen Tarifvorrangs teilunwirksam. Die Sache war daher an das LAG zurückzuverweisen.

Kein Urlaub in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Die Altersteilzeit bietet Arbeitnehmern die Möglichkeit, das Berufsleben bis zur Rente langsam und vorzeitig ausklingen zu lassen. Ursprünglich war sie als durchgehende Reduzierung der Arbeitszeit angedacht, heute wird sie meist im sog. Blockmodell ausgeübt. Dabei besteht die Altersteilzeit aus zwei Blöcken. Im ersten Block, der „Arbeitsphase“ oder auch „Aktivphase“, arbeitet der Arbeitnehmer weiterhin in Vollzeit, erhält jedoch nur die Hälfte seiner bisherigen Bezüge. Im zweiten Block, der „Freistellungsphase“ oder „Passivphase“, arbeitet der Arbeitnehmer nicht mehr, erhält aber weiterhin die Hälfte seiner Vollzeitvergütung, also die restliche Vergütung, welche er in der Aktivphase erarbeitet hat.

In dem der Entscheidung des BAG vom 24.09.2019 (9 AZR 481/18) zugrundeliegenden Sachverhalt ging es um solch ein Blockmodell und die Frage, ob ein Arbeitnehmer auch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit einen Urlaubsanspruch erwirbt.

Wie die Vorinstanzen verneinte auch das BAG diese Frage.

Der Arbeitnehmer vereinbarte mit seiner Arbeitgeberin ab dem 01.12.2014 ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis. Nach dem vereinbarten Blockmodell war er bis zum 31.03.2016 im bisherigen Umfang zur Arbeitsleistung verpflichtet und anschließend bis zum 31.07.2017 von der Arbeitsleistung freigestellt. Nach seinem Arbeitsvertrag stand ihm ein Jahresurlaub von 30 Tagen zu. Im Jahr

2016 erhielt er noch 8 Tage Urlaub. Er war aber der Meinung, dass ihm auch in der Freistellungsphase Urlaub zugestanden habe und klagte daher für die Zeit vom 31.03.2016 - 31.07.2017 weitere 52 Tage Urlaubsabgeltung ein.

Das BAG begründet seine Entscheidung damit, dass sich die Anzahl der Urlaubstage grundsätzlich nach dem maßgeblichen Arbeitszeitrhythmus richte, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten. Da aber in der Freistellungsphase

keine Arbeitspflicht bestehe, sei sie mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen, so dass auch kein gesetzlicher Urlaubsanspruch bestehe.

Das BAG stellt ferner klar, dass diese Grundsätze auch für den vertraglichen Mehrurlaub gelten, wenn die Arbeitsvertragsparteien für die Berechnung des Urlaubsanspruchs während der Altersteilzeit keine von § 3 Abs. 1 BUrlG abweichende Vereinbarung getroffen haben.

Sanela Pohlmann



In Kooperation mit  Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

Zu folgenden Themen bieten wir Ihnen aktuell Inhouse-Schulungen an:

- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2019
- „Crash-Kurs“ BetrVG
- Variable Vergütung

Maßgeschneiderte Inhouse-Seminare 2019

Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia



FRAGEN SIE
nach einem
individuellen Angebot
für Ihre Inhouse-
Schulung

1. BAG Urteil vom 17.04.2019, AZ 5 AZR 331/18, Ausschlussfristen

Das BAG hat bereits entschieden, dass Anschlussfristen in sog. Neuverträgen, welche gegen § 3 Satz 1 MiLoG verstoßen, insgesamt unwirksam sind (BAG 30.01.19, 5 AZR 43/18 sowie BAG 18.09.18, 9 AZR 162/18). Noch ungeklärt war dies für sog. Altverträge, also Verträge die vor dem 31.12.14 geschlossen worden sind.

Dies hat das BAG nun getan. Der Kläger war vom 01.06.12 bis 31.03.17 als Leiter des Bereichs Technik und Anwendungstechnik bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Eigenkündigung des Klägers. Nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag hatte der Kläger Anspruch auf eine leistungsabhängige Prämie. Diese war nach dem Arbeitsvertrag „zahlbar bis 31.03. des jeweiligen Folgejahres“. Des Weiteren waren Ausschlussfristen wie folgt vereinbart:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.“

Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Die Beklagte hatte an den Kläger in den Jahren 2012 und 2013 Prämien in unterschiedlicher Höhe gezahlt. Ab dem Jahr 2014 hat der Kläger keine Prämien mehr erhalten. Am 23.11.15 hat der Kläger dem Geschäftsführer eine Liste mit Themen übergeben, über die ein Gespräch stattfinden sollte. Aufgeführt war unter anderem die Zahlung von „Tantiemen“ für die Jahre 2014/2015. Das Gespräch hat zu keinem Ergebnis geführt. Mit seiner am 17.02.17 zugestellten Klage hat der Kläger unter anderem die Zahlung von Prämien für die Jahre 2014/2015 verlangt.

Das BAG hat die Klage – wie auch die Vorinstanzen – abgewiesen. Etwaige Ansprüche des Klägers auf Prämienzahlungen für die Jahre 2014/2015 seien verfallen.

Die Ausschlussfristenregelung sei nicht wegen eines Verstoßes gegen § 3 Satz 1 MiLoG insgesamt unwirksam. Für den vorliegenden Altvertrag komme es infolge des Inkrafttretens des MiLoG lediglich zu einer sog. Teilunwirksamkeit der Fristenregelung. Der Kläger habe die Ansprüche erstmals mit der Klageschrift schriftlich geltend gemacht. Die Auflistung der Gesprächsthemen vom 23.11.15 sei keine schriftliche Geltendmachung, da sich ihr nicht unmissverständlich entnehmen lasse, dass der Kläger auf der Erfüllung einer bestimmten Forderung bestehe. Zur Geltendmachung im Sinne von Ausschlussfristen gehöre, die andere Seite zur Erfüllung aufzufordern. Der Anspruchsinhaber müsse unmissverständlich zum

Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung sei und auf deren Erfüllung bestehe. Die Geltendmachung setze voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht werde. Die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die er gestützt werde, müssten erkennbar sein.

Als Konsequenz dieser Entscheidung ist zu empfehlen, besonderes Augenmerk auf die konkrete Formulierung bei der Geltendmachung von Ansprüchen zu legen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass diese verfallen.

2. BAG-Beschluss vom 13.08.2019, 1 ABR 6/18, Gefährdungsbeurteilung

Gem. § 5 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Im vorliegenden Fall stritten die Parteien um die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs, den der Einigungsstellenvorsitzende nach fast 8 Jahren und 16 Sitzungen (!) beschlossen hat. Die Einigungsstelle war zur Regelung der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen gebildet worden. Im streitgegenständlichen Spruch enthalten waren neben Verfahrensregelungen auch die Wirksamkeitskontrolle und die Frage, welche konkreten Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Der Betriebsrat hielt den Spruch für unwirksam, ebenso das BAG. Es hat festgestellt,

dass der Spruch neben formellen Mängeln auch materiell unwirksam sei, da die Einigungsstelle ihren Regelungsauftrag jedenfalls teilweise überschritten habe. Zwar sei die Gefährdungsbeurteilung an sich mitbestimmungspflichtig, auch die Dokumentation ihrer Ergebnisse. Von der reinen Gefährdungsbeurteilung zu trennen sei jedoch, welche konkreten Maßnahmen der Arbeitgeber ergreifen müsse. Auch diese können zwar mitbestimmungspflichtig sein, z.B. wenn mehrere Schutzmaßnahmen in Betracht kämen. Die Einigungsstelle sei jedoch nur zur Regelung der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen gebildet worden. Dazu gehöre eben nicht die Frage, welche konkreten Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer in Betracht kommen und auch nicht die

Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen. Da auch weitere Regelungen zu unbestimmt oder nicht vom Mitbestimmungsrecht gedeckt seien, sei der Spruch insgesamt unwirksam. Damit die ganze „Mühe“ in einer Einigungsstelle nicht vergeblich wird, ist genau darauf zu achten, was der Gegenstand der Einigungsstelle sein soll und weiter, dass dieser Gegenstand auch Gegenstand des Spruches ist.

Carolin Orbé L.L.M.
Rechtsanwältin

Einbeziehung von Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto in Freistellungsvereinbarungen muss in gerichtlichen Vergleichen und Aufhebungsverträgen klar erkennbar sein



Eine Freistellungsvereinbarung in Aufhebungsverträgen und in gerichtlichen Vergleichen ist für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber ein wichtiger Regelungspunkt, ohne den eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses schwer erzielt werden kann. Dabei spielt die Formulierung dieser Klausel, insbesondere für den Arbeitgeber, eine nicht ganz unwichtige Rolle. Falsch oder unvollständig formuliert, kann diese Klausel, insbesondere wenn eine Abgeltungsklausel nicht vereinbart wird, auch nach Abschluss einer Vereinbarung für den Arbeitgeber ungewollt teuer werden.

Eine neue Entscheidung des BAG vom 20.11.2019 – 5 AZR 578/18 zeigt erneut auf, wie wichtig eine korrekte Formulierung solcher Freistellungsklauseln ist.

Der vorstehend genannter Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Klägerin war bei der Beklagten, einer Steuerberater- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, beschäftigt. Bei der Beklagten wurde für die Klägerin ein Arbeitszeitkonto geführt. In diesem wurde der Beginn und das Ende der Arbeitszeit elektronisch erfasst. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin außerordentlich und fristlos. In dem darauf geführten Kündigungsrechtsstreit schlossen die Parteien im Gütetermin einen Vergleich. In diesem wurde unter anderem vereinbart, dass die Klägerin unwiderruflich von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung bis einschließlich 31. Januar 2017 unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung freigestellt wird. In diesem Zeitraum sollte auch der Resturlaub eingebracht sein. Eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel enthält der Vergleich nicht.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.1.2017 monierte die Klägerin gegenüber der Beklagten, dass Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto nicht ausgeglichen worden seien und bat um Abrechnung und Auszahlung dieser. Insgesamt handelte es sich um 67,10 Gutstunden, die das Arbeitszeitkonto aufwies und die einen Wert von 1.317,28 € hatten. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht auf die Berufung der Beklagten hin hat die Klage abgewiesen. Die vom fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts zugelassene Revision der Klägerin führte zur Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Das Landesarbeitsgericht ging noch davon aus, dass die sich aus dem Vergleich ergebende Interessenlage der Parteien und die übrigen Begleitumstände dafür sprechen, dass mit der unwiderruflichen Freistellung, auch ohne ausdrückliche Erwähnung der Freizeitausgleichsansprüche aus dem Arbeitszeitkonto, diese ebenfalls erfüllt werden sollten. Der Inhalt des Vergleichs mache die Intention der Partei deutlich, alle Streitfragen des aus Sicht des Gütetermins vom 15.11.2016 noch bis zum 31.01.2017 andauernden Arbeitsverhältnisses zu antizipieren und einer Lösung zuführen zu wollen.

Das Bundesarbeitsgericht hingegen ist dieser Argumentation nicht gefolgt. Es entschied vielmehr, dass eine Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur dann erfülle, wenn in dem Vergleich hinreichend zum Ausdruck komme, dass mit der Freistellung auch ein positiver Saldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden solle. Die von den Parteien gewählte Freistellungsklausel erfülle diese Voraussetzungen nicht. Erforderlich sei nach dem Bundesarbeitsgericht vielmehr, dass der Arbeitnehmer erkennen könne, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des

Anspruchs auf Freizeitausgleich von der Arbeitspflicht freistellen wolle. Entscheidend sei, dass in dem gerichtlichen Vergleich entweder ausdrücklich oder konkludent ersichtlich sei, dass die Freistellung dem Abbau des Arbeitszeitkontos dienen bzw. mit ihr der Freizeitausgleichsanspruch aus dem Arbeitsverhältnis erfüllt werden solle.

Praxistipp:

Einmal mehr wird deutlich, wie wichtig eine korrekte Formulierung der Freistellungsklausel ist, wenn man alle Freizeitausgleichsansprüche mit dieser Klausel erledigt wissen möchte, insbesondere dann, wenn eine Abgeltungsklausel nicht vereinbart wird.

Es muss hinreichend zum Ausdruck kommen, dass mit der Freistellung auch ein Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden soll.

Es empfiehlt sich neben der üblichen Regelung, dass die Freistellung unter Anrechnung auf eventuell noch offene und noch entstehende Urlaubsansprüche erfolgt, die zum frühestmöglichen Zeitpunkt als in natura gewährt und genommen gelten und zum Beendigungstermin damit keine offenen Urlaubsansprüche mehr bestehen, dies auch explizit für sonstige Freistellungsansprüche zu regeln. Diese sind bei Bedarf auch aufzuzählen. Insbesondere empfiehlt sich, nach vorstehend zitierter Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, auch eine Bezugnahme auf Gutstunden auf dem Arbeitszeitkonto, sofern ein solches für den Arbeitnehmer angelegt worden ist.

Nelli Pelke
Rechtsanwältin

