

Kaum haben Union und SPD nach langwierigen und zähen Koalitionsverhandlungen am 19.11. endlich ein Ergebnis bei der Frauenquote zu berichten, wird das gemeinsame Vorhaben bereits durch die Pläne der Europäischen Union überholt. Nach den Vorstellungen der Koalitions-Arbeitsgruppe Familie, Frauen und Gleichstellung sollen in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen ab dem Jahr 2016 mindestens 30 Prozent Frauen vertreten sein. Beim Nichterreichen der Quote sollen Plätze im Aufsichtsrat frei bleiben. Der Beschluss sei ein wichtiges Signal, um die Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern. Ein deutlich stärkeres Signal setzte das Europäische Parlament aber bereits zwei Tage später am 21.11., indem es für einen entsprechenden Vorschlag der EU-Kommission stimmte, der eine Quote von 40 Prozent bis zum Jahr 2020 vorsieht. Nach den Vorstellungen der EU-Parlamentarier sollen kleinere und mittlere Betriebe mit weniger als 250 Mitarbeitern und weniger als 50 Millionen Euro Jahresumsatz von der 40-Prozent-Quote ausgenommen werden. Die Chance für ein erfolgreiches Verhandeln mit den Regierungen ist nach der zu erwartenden gesetzlichen Quote in Deutschland als positiv zu bewerten.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Sonderzahlung mit Mischcharakter – Stichtag

Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde. Die Parteien haben über einen Anspruch auf eine als „Weihnachtsgratifikation“ bezeichnete Sonderzahlung für das Jahr 2010 gestritten. Der Kläger war seit 2006 bei der Beklagten, einem Verlag, als Controller beschäftigt. Er erhielt jährlich mit dem Novembergehalt eine als Gratifikation, ab dem Jahr 2007 als Weihnachtsgratifikation bezeichnete Sonderzahlung in Höhe des jeweiligen Novemberentgelts. Die Beklagte übersandte jeweils im Herbst eines Jahres ein Schreiben an alle Arbeitnehmer, in dem „Richtlinien“ der Auszahlung aufgeführt waren. In dem Schreiben für das Jahr 2010 hieß es u. a., die Zahlung erfolge „an Verlagsangehörige, die sich am 31.12.2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis“ befänden; Verlagsangehörige sollten für jeden Kalendermonat mit einer bezahlten Arbeitsleistung 1/12 des Bruttomonatsgehalts erhalten. Im Lauf des Jahres eintretende Arbeitnehmer erhielten die Sonderzahlung nach den Richtlinien anteilig. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete aufgrund seiner Kündigung am 30.9.2010. Mit der Klage hat er anteilige (9/12) Zahlung der Sonderleistung begehrt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Auf die Revision des Klägers hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Beklagte entsprechend dem Klageantrag zur Zahlung verurteilt. Die Sonderzahlung soll nach den Richtlinien einerseits den Arbeitnehmer über das Jahresende hinaus an das Unternehmen binden und damit die Betriebstreue belohnen, dient aber zugleich der Vergütung der im Laufe des Jahres geleisteten Arbeit. In derartigen

Fällen sind Stichtagsregelungen wie die in den Richtlinien vereinbarte nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Die Klausel benachteiligt den Kläger unangemessen. Sie steht im Widerspruch zum Grundgedanken des § 611 Abs. 1 BGB, weil sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entzieht. Der Vergütungsanspruch wurde nach den Richtlinien monatlich anteilig erworben. Anhaltspunkte dafür, dass die Sonderzahlung Gegenleistung vornehmlich für Zeiten nach dem Ausscheiden des Klägers oder für besondere – vom Kläger nicht erbrachte – Arbeitsleistungen sein sollte, sind nicht ersichtlich.

BAG, Urteil vom 13.11.2013 – 10 AZR 848/12
(PM BAG vom 13.11.2013)

BAG: Ordentliche Kündigung wegen außerdienstlich begangener Straftat

1. Strafbares außerdienstliches Verhalten kann Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beschäftigten begründen. Sie können dazu führen, dass es ihm – abhängig von seiner Funktion – an der Eignung für die künftige Erledigung seiner Aufgaben mangelt. Ob daraus ein personenbedingter Kündigungsgrund i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG folgt, hängt von der Art des Delikts, den konkreten Arbeitspflichten des Arbeitnehmers und seiner Stellung im Betrieb ab. Außerdienstlich begangene Straftaten eines im öffentlichen Dienst mit hoheitlichen Aufgaben betrauten Arbeitnehmers können auch dann zu einem Eignungsmangel führen, wenn es an einem unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis fehlt.

2. Eine Kündigung ist trotz Vorliegens von Gründen in der Person des Arbeitnehmers wegen Fehlens der Eignung für die vertraglich geschuldete Tätigkeit durch diese nicht „bedingt“ i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG, wenn die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer zu anderen (ggf. auch schlechteren) Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen, unter denen sich die eingetretene Vertragsstörung nicht mehr, zumindest nicht mehr in erheblicher Weise auswirkt. Das gilt auch bei Eignungsmängeln aufgrund außerdienstli-

cher Straftaten, es sei denn, dem Arbeitnehmer fehlte aufgrund ihrer zwangsläufig die Eignung für sämtliche in Betracht kommenden Tätigkeiten.

3. Eine Kündigung kann aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer in erheblicher Weise die schuldrechtliche Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB verletzt hat. Die außerdienstliche Begehung einer Straftat verletzt die vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme, wenn sie einen Bezug zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zur Tätigkeit des Arbeitnehmers hat und dadurch berechnete Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletzt werden. Auch eine Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine andere zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht besteht. Mit Blick auf eine außerdienstlich begangene Straftat kann die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers mit einer Tätigkeit, die nicht in gleichem Maße Anforderungen an seine Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit stellt, ein zumutbares milderer Mittel gegenüber der (Beendigungs-)Kündigung darstellen.

BAG, Urteil vom 20.6.2013 – 2 AZR 583/12
Volltext: **BB-ONLINE BBL2013-2931-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Kein Ausschluss nicht angemeldeter Forderungen durch rechtskräftig bestätigten Insolvenzplan

1. Gläubiger sind als „Nachzügler“ mit Forderungen, die bei rechtskräftiger Bestätigung eines Insolvenzplans unbekannt waren, nach dem gesetzlichen Regelungskonzept der §§ 254 ff. InsO nicht ausgeschlossen. Die Insolvenzordnung sieht nicht vor, dass Ansprüche, die im Insolvenzverfahren nicht angemeldet wurden, nach rechtskräftiger Bestätigung des Insolvenzplans und Aufhebung des Insolvenzverfahrens nicht mehr gegen den Insolvenzschuldner geltend ge-