

Aus dem Ticker

Auszahlung einer dividendenabhängigen Tantieme an Mitarbeiter

Auf Fälle effektiver Kapitalerhöhung kann nicht die Regelung des „Verwässerungsschutzes“ bei nominellen Kapitalerhöhungen (§ 216 Abs. 3 Satz 1 AktG) angewendet werden.

Der Kläger arbeitete bei der Beklagten, einer deutschen Großbank in der Rechtsform einer AG, von 1963 bis zum Eintritt in seinen Ruhestand im Jahr 2011. Seit 1991 wurde eine Tantieme ausbezahlt. Die Höhe war u. a. von der Dividende abhängig, die pro ausgegebener Aktie der Arbeitgeberin gezahlt wurde. In den Jahren 1999 bis 2010 stieg die Zahl der ausgegebenen Aktien (effektive Kapitalerhöhung um 74,4%). Entsprechend erhöhte sich das gezeichnete Kapital. Der Angestellte erhielt für das Geschäftsjahr 2010 eine dividendenabhängige Tantieme i. H. v. 31.146 Euro brutto. Hiergegen wandte er sich mit seiner Klage. Der ausbezahlte Betrag sei zu niedrig und um 74,4% als Verwässerungsausgleich anzuheben. Ein solcher Ausgleich stehe ihm in analoger Anwendung des für nominelle Kapitalerhöhungen geltenden § 216 Abs. 3 Satz 1 AktG zu. Jedenfalls ergebe sich sein Anspruch aus ergänzender Vertragsauslegung bzw. nach den Grundsätzen der Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB). Das ArbG Frankfurt/Main gab der Klage statt, das Hessische LAG wies sie ab.

Die Revision des Klägers vor dem BAG blieb erfolglos. Nach der Entscheidung gilt § 216 Abs. 3 Satz 1 AktG unmittelbar nur für sog. nominelle Kapitalerhöhungen aus Gesellschaftsmitteln. Eine analoge Anwendung auf effektive Kapitalerhöhungen (verbunden mit einer Erhöhung des gezeichneten Kapitals) ist nicht möglich. Das ergibt sich aus der systematischen Stellung im AktG und der Entstehungsgeschichte der Regelung. Zudem fehlt für eine ergänzende Vertragsauslegung eine planwidrige Regelungslücke. Letztlich sind auch keine schwerwiegenden Veränderungen der Umstände (die zur Grundlage des Vertrags geworden sind) erkennbar, die zur Anwendung der Grundsätze der Vertragsanpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB führen könnten.

BAG, Urteil vom 27.6.2018 – 10 AZR 295/17

Rückzahlung einer Sonderzuwendung nach Kündigung

Der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung kann in einem Tarifvertrag vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im darauffolgenden Jahr abhängig gemacht werden.

Seit 1995 war ein Busfahrer im Verkehrsunternehmen der Klägerin beschäftigt. Auf seinen Arbeitsvertrag fand ein Tarifvertrag Anwendung. Hiernach hatte der Angestellte einen Anspruch auf eine Sonderzuwendung, die bis zum 1.12. ausbezahlt war. Sie sollte auch geleistete Arbeit vergüten. Zudem sah die tarifvertragliche Regelung vor, dass der Mitarbeiter die Sonderzuwendung zurückzahlen muss, wenn er bis zum 31.3. des Folgejahres auf eigenen Wunsch oder durch eigenes Verschulden aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet. Im Oktober 2015 kündigte der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis zum Januar 2016. Im November zahlte die Arbeitgeberin noch die tarifliche Sonderzuwendung. Diese verlangte sie nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurück, was der Busfahrer ablehnte. Aus seiner Sicht ist die entsprechende tarifliche Regelung unwirksam, denn sie verstoße als unverhältnismäßige Kündigungsbeschränkung gegen Art. 12 Abs. 1 GG. Die Vorinstanzen folgten dem nicht und gaben der Klage auf Rückzahlung statt.

Auch die Revision des Beklagten blieb ohne Erfolg. Zwar wäre die Rückzahlungsverpflichtung unwirksam, wenn sie als AGB einer Klauselkontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen wäre (vgl. hierzu BAG, Urt. v. 18.1.2012 – 10 AZR 612/10, AuA 4/13, S. 249). In ihrer Gesamtheit in den Arbeitsvertrag einbezogene Tarifverträge unterliegen aber einer solchen Inhaltskontrolle nicht. Die Tarifvertragsparteien, die für die Regelung verantwortlich sind, haben nach Art. 9 Abs. 3 GG einen weiten Gestaltungsspielraum. Sie sind nicht verpflichtet, die zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu finden. Ein sachlich vertretbarer Grund ist ausreichend. Zwar wird durch die Regelung in die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 12 GG eingegriffen. Diese Einschränkung ist aber noch verhältnismäßig, weil die Grenzen des erweiterten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien nicht überschritten sind.

BAG, Urteil vom 27.6.2018 – 10 AZR 290/17

Vergleichsverhandlungen hemmen Ausschlussfrist

Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die vorsieht, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist nach entsprechender Anwendung von § 203 Satz 1 BGB für den Zeitraum gehemmt, in dem die Parteien Vergleichsverhandlungen führen.

Ein technischer Sachbearbeiter war bei der Beklagten bis Mitte 2015 beschäftigt und erhielt für seine Tätigkeit 4.361 Euro brutto/Monat. Eine Klausel seines Arbeitsvertrags verlangte, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Im Falle der Ablehnung hätte die betroffene Vertragspartei innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung die Forderung bei Gericht geltend machen müssen. Andernfalls sollten die Ansprüche verfallen. In einem Schreiben vom 14.9.2015 forderte der Sachbearbeiter die Beklagte auf, insgesamt 32 Urlaubstage mit einem Betrag i. H. v. 6.387,52 Euro abzugelten. Zudem brachte er 4.671,88 Euro brutto als Vergütung von 182,25 Überstunden in Ansatz, die sich auf seinem Arbeitszeitkonto befanden. Am 28.9.2015 lehnte der Arbeitgeber die Ansprüche ab, machte aber auch deutlich, dass er an einer einvernehmlichen Lösung interessiert sei. Die daraufhin durchgeführten Vergleichsverhandlungen dauerten bis zum 25.11.2015 an, blieben jedoch ohne Erfolg. Der Arbeitnehmer erhob am 21.1.2016 Klage und verfolgte seine geltend gemachten Ansprüche weiter. In den ersten beiden Instanzen unterlag er. Die Ansprüche seien verfallen, weil sie nicht rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht wurden.

Die Revision des Klägers vor dem BAG hatte hingegen Erfolg. Die dreimonatige Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung wurde danach vom Kläger gewahrt. Für die Dauer der gerichtlichen Vergleichsverhandlungen war sie analog § 203 Satz 1 BGB gehemmt. Dieser Verhandlungszeitraum wird nach entsprechender Anwendung von § 209 BGB nicht mit in die Ausschlussfrist eingerechnet.

BAG, Urteil vom 20.6.2018 – 5 AZR 262/17