

Kurz kommentiert

Ablösung einer Individualabrede durch Betriebsvereinbarung

Vor dem LAG Rheinland-Pfalz stritten die Parteien um Sonderzahlungsansprüche in Form von Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen für die Jahre 2015 bis 2017.

Der Kläger ist seit 1979 beschäftigt. Am 1.4.1993 vereinbarten die Parteien eine Ergänzung zum Anstellungsvertrag wie folgt: „Die Gewinnbeteiligung laut Anstellungsvertrag wird ersetzt durch folgende Erfolgsbeteiligung: Definition des Erfolgsfaktors [...] Erfolgsfaktor = Kapitalfaktor × Gewinnfaktor“.

In den 90er-Jahren gab es regelmäßig Aushänge zur Bekanntgabe der Gewinnbeteiligungen, die an die Belegschaft gezahlt wurden. Im Jahr 2013 schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zur Gewinnbeteiligung ab, die einen neuen Berechnungsmodus vorsah. Seither zahlte das Unternehmen die Sonderzahlung gem. der Betriebsvereinbarung, nicht aber zusätzlich die Erfolgsbeteiligung, die als Ergänzung zum Anstellungsvertrag vereinbart war. Der Kläger machte geltend, ihm stehe zusätzlich zur Gewinnbeteiligung gem. Betriebsvereinbarung noch die Erfolgsbeteiligung aus seinem Anstellungsvertrag zu.

Die Klage war in beiden Instanzen ohne Erfolg (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 30.11.2021 – 8 Sa 110/21, rk.). Das Gericht war der Auffassung, dass die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2013 die individualrechtliche Vereinbarung abgelöst habe. Es ging davon aus, dass die als „Ergänzung zum Anstellungsvertrag“ bezeichnete Erklärung nicht eine bloße informatorische Mitteilung ohne Rechtsbindungswillen war, sondern eine Willenserklärung. Der Kläger habe diese zumindest konkludent angenommen, indem er die Zahlungen der Erfolgsbeteiligungen über Jahre akzeptiert hatte. Allerdings handle es sich bei der Vertragsergänzung um eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Mit der Verwendung Allgemeiner Geschäftsbedingungen macht der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer erkennbar deutlich, dass im Betrieb einheitliche Vertragsbedingungen gelten sollen. Es konnte aus Sicht eines verständigen und redlichen Arbeitnehmers nicht zweifelhaft sein, dass für die am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens orientierte Zahlung für alle Mitarbeiter die gleichen Bedingungen gelten sollten. Die Vertragsparteien können ihre Absprachen dahingehend gestalten, dass sie einer Abänderung durch betriebliche Normen unterliegen. Dies

ist nach einer – durchaus umstrittenen – Rechtsprechung des BAG dann der Fall, wenn es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt und die Leistung einen kollektiven Bezug hat. Das BAG hat in Auseinandersetzung mit der Kritik in der Literatur seine Rechtsprechung aufrechterhalten. Eine betriebsvereinbarungsfeste Gestaltung der Arbeitsbedingungen liefe dem Vereinheitlichungsinteresse des Arbeitgebers bei kollektiven Leistungen zuwider. Die Änderung und Umgestaltung betriebseinheitlich gewährter Leistungen wäre andernfalls nur durch den Ausspruch von Änderungskündigungen möglich. Der Abschluss betriebsvereinbarungsfester Abreden würde zudem den Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien für zukünftige Anpassungen von Arbeitsbedingungen mit kollektivem Bezug einschränken (vgl. BAG, Urt. v. 30.1.2019 – 5 AZR 450/17, AuA 8/20, S. 491).

Diskriminierung bei der bAV wegen Teilzeit

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin bestand seit 1984 in Vollzeit. Ab dem Jahr 2005 reduzierte sie die regelmäßige Arbeitszeit auf die Hälfte. Das Arbeitsverhältnis endete zum 30.9.2020, d. h. die letzten 15 Jahre hatte die Klägerin in Teilzeit gearbeitet. Die bei der Arbeitgeberin geltende Versorgungsrichtlinie sieht vor, dass für die Berechnung der Rentenanwartschaft bei Teilzeitmitarbeitern auf die letzten zehn Dienstjahre vor dem Eintritt des Versorgungsfalls bzw. dem vorzeitigen Ausscheiden abgestellt wird. Anhand des Teilzeitfaktors innerhalb dieser letzten zehn Jahre wird der sog. Festrentenbetrag errechnet. Dagegen wandte sich die Klägerin und machte geltend, dass ihre gesamte Beschäftigungszeit berücksichtigt werden müsse. Bei einer bloßen Berücksichtigung der letzten zehn Jahre ergebe sich lediglich eine Anwartschaft i. H. v. 99,77 Euro, während bei der Berücksichtigung der Gesamtbeschäftigungszeit die Höhe der Anwartschaft 155,19 Euro betrage. Es liege eine Diskriminierung wegen der Teilzeittätigkeit vor. Durch die Anwendung der Zehn-Jahres-Regel würden die Proportionen so verschoben, als hätte die Klägerin durchgehend in Teilzeit gearbeitet und damit erfolge eine überproportionale Leistungskürzung für Teilzeitbeschäftigte.

Mit ihrer Klage drang die Mitarbeiterin in beiden Instanzen nicht durch (LAG München, Urt. v. 17.3.2022 – 7 Sa 588/21). Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behan-

delt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz erlaubt es jedoch, das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung für Teilzeitkräfte entsprechend ihrer gegenüber vergleichbaren Vollzeitkräften verringerten Arbeitsleistung anteilig zu kürzen. Ein Arbeitnehmer, der Teilzeitarbeit leistet, kann nicht die gleiche Vergütung verlangen wie ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Regelung in der Versorgungsordnung entspricht nach Auffassung des Gerichts dem Pro-rata-temporis-Grundsatz. Sie stellt in zulässiger Weise darauf ab, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung der Festrentenbetrag durch den Beschäftigungsgrad reduziert wird. Dass dabei auf die letzten zehn Jahre der Beschäftigungszeit abgestellt wird mit der Folge, dass vorherige Zeiten einer Vollzeitbeschäftigung unberücksichtigt bleiben, ist grundsätzlich zulässig. Das BAG hat entschieden, dass es nicht sachwidrig ist, wenn bei der Berechnung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads nur die letzten 120 Kalendermonate berücksichtigt werden (BAG, Urt. v. 17.4.2012 – 3 AZR 280/10, AuA 3/13, S. 183). Mit dieser Regelung wird ein repräsentativer Zeitraum festgelegt und dies ist ein Zeitraum, in dem sich der durch den Arbeitsverdienst geprägte Lebensstandard verfestigt. Dieser soll durch die Altersrente gesichert werden. Der Lebensstandard der Klägerin hatte sich durch 15 Jahre Teilzeitbeschäftigung ganz erheblich und nachhaltig gegenüber der früheren Vollzeitbeschäftigung verändert. Das muss die Klägerin sich entgegenhalten lassen.

Die zugelassene Revision ist beim BAG unter dem Az. 3 AZR 221/22 anhängig.

Dienstwagen für den Betriebsrat

Das Thema, welche geldwerten Leistungen einem Betriebsratsmitglied gewährt werden dürfen, beschäftigt die Gerichte immer wieder. Vor dem LAG Nürnberg ging es um den Vorsitzenden des Betriebsrats, der zugleich Mitglied im KBR und im europäischen Betriebsrat ist. Er wechselte als Projektgenieur Produktdatenmanagement zum 1.10.2008 in den AT-Bereich mit einem monatlichen AT-Gehalt von 7.100 Euro brutto. Der Änderungsvertrag sah vor, dass ihm ein Firmen-Pkw nach der jeweils gültigen Firmenrichtlinie – auch zur Privatnutzung – zur Verfügung gestellt wird. Im Juni 2016 wechselte das Betriebsratsmitglied auf eigenen Wunsch zurück in den Tarifbereich mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit und einer Vergütung nach EG 12 B ERA-TV. Die Parteien schlossen einen neuen Anstellungsvertrag, der die bisherigen Regelungen ersetzte. Dieser Vertrag sah vor, dass der Mitarbeiter einen Firmen-Pkw nach der aktuell gültigen Firmenrichtlinie – auch zur Privatnutzung – erhält. Im Betrieb gab es eine Betriebsvereinbarung 2008,