

**Mit Beiträgen aus dem Arbeitsrecht
Die Fülle praxisrelevanter Urteile des Bundesarbeitsgerichts und Änderungen der Verwaltungspraxis der Bundesagentur für Arbeit hat und bewogen, den ersten Newsletter des Jahres 2008 ausschließlich dem Arbeitsrecht zu widmen.**

Inhalt:

- 1. Transparenzgebot und Stichtagsklausel bei Bonuszahlung**
- 2. Bonuszahlung bei unterlassener Zielvereinbarung**
- 3. Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern**
- 4. Ordnungsgemäße Unterzeichnung einer Kündigung - Probezeitkündigung**
- 5. Bundesagentur für Arbeit (BA) ändert Verwaltungspraxis zur Sperrzeit bei Aufhebungsverträgen**

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich Ende des vergangenen Jahres in zwei Streitfällen mit in der Praxis weit verbreiteten Vereinbarungen zu Bonuszahlungen zu befassen. Im ersten Fall ging es dabei um eine Stichtagsregelung, von der der Anspruch auf die vertraglich vereinbarte, gleichwohl aber als freiwillige Leistung bezeichnete Bonifikation abhängig sein sollte. Der zweite Fall befasste sich mit der in der Instanzrechtsprechung bislang unterschiedlich beurteilten Frage, was eigentlich geschieht, wenn eine Zielvereinbarung, von der eine Bonuszahlung abhängig ist, nicht getroffen wird.

1) Transparenzgebot und Stichtagsklausel bei Bonuszahlung

Nach § 307 BGB sind vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsvertragsklauseln unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Die Unwirksamkeit kann sich auch daraus ergeben, dass eine Klausel entgegen dem in dieser Vorschrift verankerten Transparenzgebot nicht klar und verständlich ist.

Auf eine Bonuszahlung für das Jahr

2004 geklagt hatte ein als Berater beschäftigter Arbeitnehmer. Diesem war vom beklagten Finanzdienstleistungsunternehmen im Arbeitsvertrag die Teilnahme an einem Bonussystem zugesagt worden. Für die Jahre 2002 und 2003 hatte der Kläger von der Beklagten jeweils einen Bonus erhalten. Nach dem Bonussystem der Beklagten hängt die Höhe der Bonuszahlung vom Geschäftsergebnis und der individuellen Leistung des Arbeitnehmers ab. Eine Vertragsklausel bestimmt, dass die Bonuszahlung in jedem Falle freiwillig erfolgt und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet. Eine andere Klausel regelt, dass der Anspruch auf die Bonuszahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. April des Folgejahres gekündigt ist. Der Kläger hatte vor dem 1. April 2005 das Arbeitsverhältnis gekündigt. Die Vorinstanzen hatten die Klage deshalb abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelte es sich bei den zur Bonuszahlung getroffenen Vereinbarungen um von der Beklagten vorformulierte Allgemeine Vertragsbedingungen. Soweit diese einen Rechtsanspruch des Klägers auf eine Bonuszahlung ausschließen, widersprechen sie der dem Kläger im Arbeitsvertrag zugesagten Teilnahme am Bonussystem der Beklagten. Sie sind insoweit nicht klar und verständlich und deshalb unwirksam. Dies gilt auch für die Stichtagsregelung. Sie stellt bezüglich der Dauer der Bindung nicht auf die Höhe der Bonuszahlung ab, ist jedenfalls insoweit zu weit gefasst und benachteiligt den Arbeitnehmer deshalb unangemessen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 -, entnommen der Pressemitteilung Nr. 74/07

Hinweis für die Praxis: Da Provisionen, Umsatzbeteiligungen oder sonstige Bonuszahlungen regelmäßig vertraglich als Gegenleistung für Arbeitserfolge vereinbart werden, kann aus dem Urteil gefolgert werden, dass diese nicht unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden können. Sinnvoller dürfte es sein, derartige Erfolgsbeteiligungen an klare und eindeutige Parameter zu koppeln und daran anknüpfend Widerrufsvorbehalte zu vereinba-

KÖLN

GLEUELER STRASSE 277
50935 KÖLN
TELEFON: 0221-94 36 55-0
TELEFAX: 0221-94 36 55-9
E-MAIL: office@kls-law.de

Partner von
EuRaLex.Net
Europäische Rechts-
anwaltsvereinigung

ERFURT

ANGER 46
99084 ERFURT
TELEFON: 0361-65 44 60
TELEFAX: 0361-65 44 6-19
E-MAIL: erfurt@kls-law.de

ren. Sie können auch unter einen, dem zeitlichen Umfang nach von der Höhe der Bonuszahlung abhängigen angemessenen Stichtagsvorbehalt gestellt werden, etwa der Gestalt, dass der Arbeitnehmer sich bis diesem Stichtag noch in dem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden muss.

2) Bonuszahlung bei unterlassener Zielvereinbarung

Hat der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag Anspruch auf einen Bonus, wenn er die von den Arbeitsvertragsparteien gemeinsam für jedes Geschäftsjahr gesondert festzulegenden Ziele erreicht, kann der Arbeitnehmer Schadensersatz verlangen, wenn eine solche Zielvereinbarung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht getroffen wird. Nach Ablauf des Geschäftsjahres, für das die Bonuszahlung zugesagt war, ist die Vereinbarung von Zielen nicht mehr möglich. Die für den Fall der Zielerreichung vereinbarte Bonuszahlung ist Grundlage für die Ermittlung des dem Arbeitnehmer zu ersetzenden Schadens. Ist unter den Arbeitsvertragsparteien streitig, ob dem Arbeitnehmer ein Schaden entstanden ist und wie hoch sich dieser beläuft, hat das Gericht hierüber unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung zu entscheiden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass Zielbonussysteme der Mitarbeitermotivation dienen und der Bonus seine Funktion als zusätzlicher Anreiz nur erfüllt, wenn realistische Ziele vereinbart werden, die der Arbeitnehmer grundsätzlich erfüllen kann. Hat auch der Arbeitnehmer es zu vertreten, dass keine Zielvereinbarung getroffen wurde, ist dieses Mitverschulden zu berücksichtigen.

Auf die Zahlung eines anteiligen Bonus für die Monate Januar bis März 2006 geklagt hatte ein von der Beklagten als Leiter der Abteilung Vertrieb und Marketing eingestellter Arbeitnehmer. Die Beklagte hatte ihm im Arbeitsvertrag eine Bonuszahlung von 50.000,00 Euro zugesagt, wenn er die gemeinsam für jedes Geschäftsjahr festzulegenden Ziele erreicht. Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis im Dezember 2005 zum 31. März 2006 gekündigt hatte und eine Zielvereinbarung der Parteien für die Monate Januar bis März 2006 nicht getroffen worden war, verlangte der Kläger von der Beklagten ohne Erfolg für diesen Zeitraum einen anteiligen Bonus in Höhe von 12.500,00 Euro.

Das Landesarbeitsgericht änderte auf die Beru-

fung des Klägers das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts teilweise ab und gab der Klage in Höhe von 11.420,00 Euro statt. Im Übrigen wies es die Berufung des Klägers zurück.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Landesarbeitsgericht durfte für die Höhe der Bonuszahlung nicht darauf abstellen, inwieweit der Kläger die für das Jahr 2005 vereinbarten Ziele erreicht hatte. Es hatte den dem Kläger auf Grund der unterbliebenen Zielvereinbarung für die Monate Januar bis März 2006 entstandenen Schaden zu ermitteln.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Dezember 2007 - 10 AZR 97/07 – entnommen der Pressemitteilung Nr. 89/07

Hinweis für die Praxis: Das BAG hat – endlich kann man sagen – das Thema der unterlassenen Zielvereinbarung geklärt. Jeder, der mit Mitarbeitern Zielvereinbarungen trifft, kennt das Problem: man vergisst für ein angelaufenes Jahr eine (neue) Zielvereinbarung zu treffen. Was folgt nun daraus? Die Instanzgerichte haben dem Arbeitgeber den schwarzen Peter zugesprochen und sogar unterstellt, dass der Arbeitnehmer 100% der Ziele erreicht hätte mit der Folge, dass er ohne Zielvereinbarung besser gestellt wurde als mit einer solchen, die er vielleicht gar nicht oder nur eingeschränkt erreicht. Dem hat das BAG Einhalt geboten. Es empfiehlt sich aber gleichwohl, jahresbezogene Zielvereinbarungen rechtzeitig neu zu verhandeln, wenn man einer Schadensersatzdiskussion aus dem Weg gehen will.

3) Kündigung gegenüber leistungsschwachen Arbeitnehmern

Die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer kann nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet. Ein Arbeitnehmer genügt - mangels anderer Vereinbarungen - seiner Vertragspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet. Er verstößt gegen seine Arbeitspflicht nicht allein dadurch, dass er die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller Arbeitnehmer überschreitet. Allerdings kann die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote je nach tatsächlicher

Fehlerzahl, Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft.

Die Klägerin ist seit 1995 in dem Versandkaufhaus der Beklagten als Lager- und Versandarbeiterin beschäftigt. Sie ist im „Sorter-Versand“ eingesetzt, wo Warensendungen auf der Grundlage der Kundenbestellungen fertiggestellt werden. Nach den Feststellungen der Beklagten wiesen die von der Klägerin gepackten Sendungen über einen längeren Zeitraum hinweg zumindest ca. dreimal so viele Packfehler auf wie dies der durchschnittlichen Fehlerquote an vergleichbaren Arbeitsplätzen entsprach. Nachdem auch zwei Abmahnungen und weitere Maßnahmen der Beklagten die Fehlerquote der Klägerin nicht nachhaltig gesenkt hatten, kündigte die Beklagte der Klägerin fristgerecht wegen qualitativer Minderleistung. Die Klägerin hat mit ihrer Kündigungsschutzklage u.a. geltend gemacht, angesichts der Gesamtzahl der von ihr gepackten Pakete falle die ihr angelastete Fehlerquote nicht ins Gewicht. Die Beklagte hat demgegenüber unter Darlegung der Packfehler im Einzelnen darauf hingewiesen, die von der Klägerin verursachten Packfehler (Kundenverwechslungen, fehlende Einzelteile etc.) führten in dieser Häufigkeit bei Kunden zum Imageverlust. Durch die Fehlerbehebung entstünden auch nicht unerhebliche Kosten.

Die Vorinstanzen haben nach dem Klageantrag erkannt und dabei vor allem darauf abgestellt, eine Fehlerquote von ca. dem Dreifachen des Durchschnitts der anderen Mitarbeiter sei bei einer derartigen Tätigkeit schon an sich nicht geeignet, eine Kündigung sozial zu rechtfertigen. Dem ist der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht gefolgt. Die Kündigung kann aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt sein, da die Klägerin nach den Behauptungen der Beklagten über einen längeren Zeitraum eine qualitativ erheblich unterdurchschnittliche Leistung erbracht hat.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Januar 2008
- 2 AZR 536/06 - entnommen der Pressemitteilung Nr. 5/08*

Hinweis für die Praxis: Die arbeitsrechtliche Behandlung sog. „Low Performer“ ist ein seit längerer Zeit von den Arbeitsgerichten kontrovers diskutiertes Thema. Es geht dabei in erster Linie um die Frage, ob der Mitarbeiter nicht fehlerloser oder schneller arbeiten kann oder ob er es nur nicht will. Damit geht es um die Abgrenzung der verhaltensbedingten Minderleistung, die abstellbar ist, von der personenbedingten Minderleistung, die der Arbeitnehmer mangels Steuerbarkeit ähnlich wie eine Krankheit nicht abstellen kann. Das BAG meint nun im Rahmen einer auf „Nicht – Wollen“ beruhenden Schlechtleistung, dass deutlich von der Norm vergleichbarer Mitarbeiter abweichende Fehlerquoten durchaus die Kündigung rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist gut beraten, eine umfassende Leistungsbeurteilung anzulegen, an Hand derer er die Leistungsunterschiede nachweisen kann. In jedem Fall ist vor Kündigung eine Abmahnung anzuraten.

4) Ordnungsgemäße Unterzeichnung einer Kündigung - Probezeitkündigung

Das für Kündigungen nach § 623 BGB bestehende Schriftformerfordernis ist nur gewahrt, wenn das Kündigungsschreiben vom Kündigenden eigenhändig unterzeichnet ist. Die bloße Paraphierung mit einem Namenskürzel genügt nicht. Nach dem äußeren Erscheinungsbild muss erkennbar sein, dass der Unterzeichner seinen vollen Namen und nicht nur eine Abkürzung hat niederschreiben wollen. Insoweit ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. Auf die Lesbarkeit des Namenszuges kommt es es nicht an.

Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis gem. § 622 Abs. 3 BGB mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. In diesem Fall gilt nicht die längere Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Haben die Parteien eine Probezeit von bis zu sechs Monaten vereinbart, greift die Kündigungsfrist von zwei Wochen unabhängig davon ein, ob die Probezeitvereinbarung bezogen auf die geschuldete Tätigkeit noch angemessen ist. Ist die Probezeit in einem vorformulierten Arbeitsvertrag vereinbart, unterliegt sie keiner Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Mit einer vertraglich bestimmten Probezeit von sechs Monaten nutzen die Parteien lediglich den ihnen in § 622 Abs. 3 BGB zur Verfügung gestellten Rahmen aus.

Eine Abweichung von Rechtsvorschriften, die gem. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB Voraussetzung für eine Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist, liegt nicht vor.

Der Kläger war bei der Beklagten, die ein Fleischwerk betreibt, als Arbeiter mit einfachen Tätigkeiten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. Die Beklagte kündigte nach rund vier Monaten das Arbeitsverhältnis.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Januar 2008 - 6 AZR 519/07 - entnommen der Pressemitteilung Nr. 8/08

Hinweis für die Praxis: Die auf den ersten Blick nicht besonders überraschende Entscheidung ist deshalb zu erwähnen, weil die Vorinstanz (LAG Hamm) und ihr folgend einige Arbeitsgerichte im Ruhrgebiet dazu übergegangen waren, die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit der Probezeit von 6 Monaten auszuhebeln: bei einfachen Arbeiten, so die Instanzgerichte, sei die Inanspruchnahme der gesetzlichen Höchstgrenze missbräuchlich. Das würde nun dazu führen, dass die Arbeitsrichter beurteilen, ob eine Tätigkeit mit einfachen oder mit qualitativ anspruchsvollen Arbeiten verbunden ist. Diese schon fast absurd zu bezeichnende Ansicht haben die Erfurter Richter nun abgelehnt. Die gesetzliche Höchstgrenze von 6 Monaten für die Probezeit jedenfalls vereinbart werden.

5. Bundesagentur für Arbeit (BA) ändert Verwaltungspraxis zur Sperrzeit bei Aufhebungsverträgen

Eine für die Praxis bedeutsame Änderung der Verwaltungspraxis zur Sperrzeit bei Aufhebungsverträgen hat die BA beschlossen. Eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe tritt nach § 144 Abs 1 Satz 1 Nr 1 SGB III ein, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst und er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben. Willigt der Arbeitnehmer in einen Aufhebungsvertrag ein, so sollte dies alleine nach der bisherigen Verwaltungspraxis die schuldhafte Herbeiführung der Arbeitslosigkeit indizieren mit der Folge der Verhängung einer Sperrzeit von 12 Wochen für den Bezug von Arbeitslosengeld. Das Bundessozialgericht hatte im Sommer 2006 entscheiden, dass dieser Grundsatz

jedenfalls dann nicht greife, wenn dem Arbeitnehmer ansonsten die fristgerechte Kündigung ausgesprochen worden wäre. Nunmehr aber kann ein Arbeitnehmer sich auf einen - die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ausschließenden - wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag mit Abfindungsregelung berufen, wenn ihm ansonsten eine rechtmäßige Arbeitgeberkündigung aus nicht verhaltensbedingten Gründen zum gleichen Zeitpunkt droht.

Nach der neuen Durchführungsanweisung der BA (Stand: 12/2007) liegt ab sofort ein wichtiger Grund für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages im Sinne der Sperrzeitregelung vor, wenn

- Eine Abfindung von 0,25 bis zu 0,5 Monatentgelten pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird und
- der Arbeitgeber betriebsbedingt unter Einhaltung der anwendbaren Kündigungsfrist zum selben Zeitpunkt gekündigt hätte und
- die Kündigungsfrist eingehalten worden wäre und
- der Arbeitnehmer nicht unkündbar war.

Alle Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Ist das nicht der Fall, wird eine schuldhafte Herbeiführung der Arbeitslosigkeit vermutet und eine Sperrzeit verhängt.

Hinweis für die Praxis: Bei Einhaltung der genannten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer gefahrlos einen Aufhebungsvertrag abschließen. Kann eine Einigung über einen oder mehrere der Voraussetzungen nicht erzielt werden, empfiehlt sich weiterhin die Kündigung auszusprechen. Ein im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreites abgeschlossener Aufhebungs – oder Abwicklungsvertrag durch gerichtlichen Vergleich löste keine Sperrzeit aus, auch wenn die genannten Kriterien nicht erfüllt sind.

-ENDE-

Hinweis: Der Inhalt dieses Newsletter dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

KÖLN

GLEUELER STRASSE 277
50935 KÖLN
TELEFON: 0221-94 36 55-0
TELEFAX: 0221-94 36 55-9
E-MAIL: office@kls-law.de

ERFURT

SCHILLERSTRASSE 8
99096 ERFURT
TELEFON: 0361-65 44 60
TELEFAX: 0361-65 44 6-19
E-MAIL: erfurt@kls-law.de