

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 4. April 2019 / 19:00 Uhr

Kürzung übertariflicher Sonderzuwendungen – Individualarbeitsrechtliche Voraussetzungen und betriebsverfassungsrechtliche Rahmenbedingungen

Referent:

Professor Dr. Burkhard Boemke

(Universität Leipzig)

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	4
B. Individualarbeitsrechtliche Voraussetzungen	4
I. Überblick	4
1. Fehlende Anspruchsgrundlage	4
2. Betriebliche Übung	4
II. Änderungsvertrag	4
1. Grundsatz.....	4
2. Konkludente Annahme	5
III. Widerruf	5
1. Widerrufsvorbehalt	5
2. Inhaltskontrolle	5
IV. Änderungskündigung	5
1. Begriff.....	5
2. Voraussetzungen.....	6
V. Ändernde Betriebsübung.....	6
1. Begriff.....	6
2. Voraussetzungen.....	6
C. Betriebsverfassungsrechtliche Rahmenbedingungen	6
I. Überblick	6
II. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Sonderzuwendungen	7
1. Mitbestimmungsfreie Vorgaben	7
2. Mitbestimmungspflichtige Verteilungsgrundsätze	7
III. Mitbestimmung bei Kürzung von Sonderzuwendungen.....	7
1. Einstellung von Sonderzuwendungen	7
2. Kürzung von Sonderzuwendungen	7
2.1 Grundsatz.....	7
2.2 Beibehaltung der Verteilungsgrundsätze	8
2.3 Veränderung der Verteilungsgrundsätze bei geändertem Dotierungsrahmen... 8	
3. Veränderung der Verteilungsgrundsätze bei Beibehaltung des Dotierungsrahmens 8	
D. Zusammenspiel von Individualarbeits- und Betriebsverfassungsrecht	8
I. Grundsätze	8
1. Keine individuelle Geltung einzelvertraglicher Zusagen	8
2. Individualarbeitsrechtliche Einflüsse auf mitbestimmungsfreien Dotierungsrahmen. 8	
II. Bloße Kürzung des Dotierungsrahmens.....	9

1. Überblick	9
2. Betriebsvereinbarung.....	9
3. Individualrechtliche Bindungen	9
3.1 Grundsatz.....	9
3.2 Individualrechtliche Kürzung	9
3.3 Mitbestimmung des Betriebsrats.....	10
III. Kürzung des Dotierungsrahmens bei Veränderung der Verteilungsgrundsätze	10
1. Überblick	10
2. Betriebsvereinbarung.....	10
3. Kündigung bestehender Betriebsvereinbarungen	11
4. Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen.....	11
5. Entscheidung der Einigungsstelle	13

A. Einleitung

Dieser Beitrag will die individualarbeitsrechtlichen Voraussetzungen und die betriebsverfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen der Kürzung von Sonderzuwendungen beleuchten. Insbesondere wird dabei auf das Zusammenspiel von Individualarbeits- und Betriebsverfassungsrecht eingegangen werden.

B. Individualarbeitsrechtliche Voraussetzungen

I. Überblick

1. Fehlende Anspruchsgrundlage

Mangels Anspruchsgrundlage können Arbeitnehmer keine Leistungen verlangen.

2. Betriebliche Übung

2.1 Nach ständiger Rechtsprechung des BAG reicht bei der Gratifikationsgewährung eine dreimalige, ununterbrochene Leistungsgewährung zur Begründung eines Anspruchs auch für die Zukunft aus.

2.2 Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, durch einen entsprechenden Freiwilligkeitsvorbehalt eine Bindung für die Zukunft auszuschließen.

2.3 Der Freiwilligkeitsvorbehalt muss nach der allgemeinen Unklarheitenregel (§ 305c Abs. 2 BGB) deutlich machen, welche Leistungszusagen von ihm erfasst werden. Er muss nicht regeln, unter welchen Voraussetzungen die Leistung eingestellt werden kann.

II. Änderungsvertrag

1. Grundsatz

Besteht ein Anspruch der Arbeitnehmer auf die Sonderzuwendung, bildet der Änderungsvertrag die rechtssicherste Möglichkeit, diese Sonderzuwendungen zu kürzen oder völlig zu streichen.

2. Konkludente Annahme

Die widerspruchslose Fortsetzung der Tätigkeit durch den Arbeitnehmer nach einem Änderungsangebot des Arbeitgebers kann dann als Annahme der Vertragsänderung angesehen werden, wenn diese sich unmittelbar im Arbeitsverhältnis auswirkt. Dies ist nur bei einer Tätigkeitsänderung der Fall. Übt ein Arbeitnehmer wie bisher seine Tätigkeit aus, obwohl der Arbeitgeber ihm eine künftige Lohnkürzung angedroht hat, kann hierin kein Einverständnis mit einer solchen Änderung der Arbeitsbedingungen gesehen werden.

III. Widerruf

1. Widerrufsvorbehalt

Der Arbeitgeber kann durch einseitigen Widerruf eine Leistungszusage beseitigen oder einschränken, wenn er sich bei der Einräumung des Anspruchs das Recht zum Widerruf rechtswirksam vorbehalten hat.

2. Inhaltskontrolle

Der Widerrufsvorbehalt unterliegt der Angemessenheitskontrolle nach § 308 Nr. 4 BGB und einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Es muss daher mindestens die Richtung des Widerrufsgrundes klar werden und wie schwerwiegend das zum Widerruf berechtigende Ereignis sein muss.

Durch den Widerrufsvorbehalt darf nicht der Kernbereich des Austauschverhältnisses betroffen sein. Die widerruflichen Leistungen dürfen nicht mehr als 25% des gesamten Entgelts ausmachen.

IV. Änderungskündigung

1. Begriff

Entgegen landläufiger Ausdrucksweise führt nicht die Änderungskündigung des Arbeitgebers zu einer einseitigen Veränderung der Arbeitsbedingungen, sondern der einvernehmliche Änderungsvertrag, der durch die Annahme des Änderungsangebots durch den Arbeitnehmer – unter dem Druck der Beendigungskündigung – zustande kommt.

2. Voraussetzungen

Eine Änderungskündigung mit dem Ziel der Streichung oder Kürzung von Sonderzuwendungen kann nur dann sozial gerechtfertigt sein (§ 2 i. V. m. § 1 KSchG), wenn die Unrentabilität des Betriebs einer Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen entgegensteht, wenn also durch die Senkung der Personalkosten die Stilllegung des Betriebs oder die Reduzierung der Belegschaft verhindert werden kann und soll und die Kosten durch andere Maßnahmen nicht zu senken sind. Bei einem an sich anerkennenswerten Anlass muss sich der Arbeitgeber darauf beschränken, lediglich solche Änderungen vorzuschlagen, die der Arbeitnehmer billigerweise hinnehmen muss. Arbeitnehmer müssen im Regelfall nicht Einkommensminderungen auf Dauer hinnehmen, wenn der Arbeitgeber nur einen vorübergehenden Betriebsverlust zum Anlass der Änderungskündigung nimmt.

V. Ändernde Betriebsübung

1. Begriff

Von einer „ändernden Betriebsübung“ kann man dann sprechen, wenn (durch betriebliche Übung entstandene) Ansprüche (ihrerseits wiederum) durch eine betriebliche Übung geändert werden.

2. Voraussetzungen

Das BAG will eine ändernde Betriebsübung nur noch unter den Voraussetzungen von § 308 Nr. 5 BGB zu lassen.

C. Betriebsverfassungsrechtliche Rahmenbedingungen

I. Überblick

Die Gewährung von Sonderzuwendungen ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Sie soll die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit (Gleichbehandlung) sowie die Durchsichtigkeit des innerbetrieblichen Lohngefüges sicherstellen.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats soll sogenannte Wirksamkeitsvoraussetzung für rechtsgeschäftliches Handeln des Arbeitgebers sein. Einseitige rechtsgeschäftliche Maßnahmen des Arbeitgebers sind ebenso wie einzelvertragliche Vereinbarungen ohne ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats unwirksam bzw. genauer: Sie kommen im

Verhältnis zum Arbeitnehmer wegen eines Verstoßes gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats rechtlich nicht zum Tragen.

II. Mitbestimmung des Betriebsrats bei Sonderzuwendungen

1. Mitbestimmungsfreie Vorgaben

Der Arbeitgeber kann sich (mitbestimmungs-)frei entscheiden, ob er Zulagen gewähren will, in welcher Höhe, zu welchem Zweck und im Rahmen der Gleichbehandlung für welchen Personenkreis.

2. Mitbestimmungspflichtige Verteilungsgrundsätze

Der Betriebsrat hat über die Grundsätze mitzubestimmen, nach denen die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Mittel verteilt werden sollen.

III. Mitbestimmung bei Kürzung von Sonderzuwendungen

1. Einstellung von Sonderzuwendungen

Die völlige Kürzung oder Einstellung von Leistungen ist mitbestimmungsfrei.

2. Kürzung von Sonderzuwendungen

2.1 Grundsatz

Eine Kürzung von Sonderzuwendungen ist dann mitbestimmungsfrei, wenn sich die Verteilungsgrundsätze nicht ändern. Eine Änderung der Verteilungsgrundsätze liegt nur dann vor, wenn sich das rechnerische Verhältnis der Zulagen zueinander verändert.

Trotz Änderung der Verteilungsgrundsätze entfällt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausnahmsweise dann, wenn tatsächliche oder rechtliche Hindernisse der Ausübung der Mitbestimmung entgegenstehen. Ein tatsächliches Hindernis liegt bei der Reduzierung des Zulagenvolumens auf Null vor. Ein rechtliches Hindernis soll bei einer vollständigen und gleichmäßigen Anrechnung der Tariflohnerhöhung vorliegen.

2.2 Beibehaltung der Verteilungsgrundsätze

Die Änderung des Dotierungsrahmens unter Beibehaltung der Verteilungsgrundsätze ist mitbestimmungsfrei.

2.3 Veränderung der Verteilungsgrundsätze bei geändertem Dotierungsrahmen

Will der Arbeitgeber zugleich auch die Verteilungsgrundsätze ändern, dann ist die Entscheidung, den Dotierungsrahmen herabzusetzen, mitbestimmungsfrei. Die Verteilung des herabgesetzten Zulagenvolumens auf die Mitarbeiter nach geänderten Verteilungsgrundsätzen unterliegt allerdings der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

3. Veränderung der Verteilungsgrundsätze bei Beibehaltung des Dotierungsrahmens

Eine Umverteilung des Dotierungsrahmens bedarf gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG der Mitbestimmung des Betriebsrats.

D. Zusammenspiel von Individualarbeits- und Betriebsverfassungsrecht

I. Grundsätze

1. Keine individuelle Geltung einzelvertraglicher Zusagen

Die Zusage einer Sonderzuwendung ohne Beteiligung des Betriebsrats oder in Widerspruch zu betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen begründet für den Arbeitnehmer keinen durchsetzbaren Individualanspruch.

2. Individualarbeitsrechtliche Einflüsse auf mitbestimmungsfreien Dotierungsrahmen

Der Arbeitgeber ist bei der Bestimmung des Dotierungsrahmens für Sonderzuwendungen an individualvertragliche Zusagen gebunden. Diese geben den Mindestdotierungsrahmen vor.

II. Bloße Kürzung des Dotierungsrahmens

1. Überblick

Beispiel: Arbeitgeber Norbert hat aufgrund einer Betriebsvereinbarung bisher jedem seiner 50 Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts gewährt. Er möchte ab 2019 jedem Arbeitnehmer nur noch 500,00 € als Weihnachtsgeld gewähren.

2. Betriebsvereinbarung

Bei der Umsetzung ergeben sich dann keine Probleme, wenn rechtzeitig mit dem Betriebsrat eine Einigung erzielt wird.

Beispiel: Im obigen Beispielsfall einigen sich Arbeitgeber Norbert und sein Betriebsrat darauf, ab 2019 jedem Arbeitnehmer nur noch 500,00 € als Weihnachtsgeld zu gewähren.

Der Arbeitgeber sollte die bisherige Betriebsvereinbarung über die Sonderzuwendung kündigen und den neuen Dotierungsrahmen (mitbestimmungsfrei) vorgeben.

3. Individualrechtliche Bindungen

3.1 Grundsatz

Der Arbeitgeber ist insoweit an individualrechtliche Vorgaben gebunden. Er muss zumindest den Dotierungsrahmen zur Verfügung stellen, der sich aus den Zusagen gegenüber seinen Arbeitnehmern ergibt.

Beispiel: Im obigen Beispielsfall möge Arbeitgeber Norbert seinen Arbeitnehmer individualvertraglich ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zugesagt haben.

In diesem Fall kann er den Dotierungsrahmen nur dann kürzen, wenn er die Leistungszusagen gegenüber seinen Arbeitnehmern beseitigt oder einschränkt. Ansonsten ist dieser Betrag den Vereinbarungen mit dem Betriebsrat zugrunde zu legen.

3.2 Individualrechtliche Kürzung

Ob der Arbeitgeber individualrechtlich zur Kürzung berechtigt ist, ergibt sich aus dem Inhalt der Leistungszusage.

3.3 Mitbestimmung des Betriebsrats

3.3.1 Der Arbeitgeber kann mitbestimmungsfrei die Entscheidung treffen und umsetzen, zukünftig keine Sonderleistungen mehr zu erbringen.

3.3.2 Will der Arbeitgeber die Leistungszusage nicht vollständig beseitigen, sondern lediglich den Umfang der Leistungen kürzen, bedürften ausgehend von der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung auch individualrechtliche Erklärungen des Arbeitgebers, die auf eine Absenkung von Sonderleistungen abzielen, der Zustimmung des Betriebsrats, soweit diese zu einer Änderung der Verteilungsgrundsätze führen sollen.

Rechtlich betrachtet bedarf erstens nicht der Widerruf oder die Kürzungsentscheidung als solche, sondern nur die Veränderung der Verteilungsgrundsätze der Mitbestimmung des Betriebsrats. Zweitens kann der Arbeitgeber nicht aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen gehindert werden, den Dotierungsrahmen herabzusetzen; dieser ist mitbestimmungsfrei. Daher können auch die hierzu erforderlichen individualrechtlichen Rechtsgeschäfte mitbestimmungsfrei getätigt werden.

III. Kürzung des Dotierungsrahmens bei Veränderung der Verteilungsgrundsätze

1. Überblick

Mitbestimmungsfrei sind die Herabsetzungsentscheidung und die diesbezüglichen Rechtsgeschäfte. Die Neuverteilung der Mittel bedarf hingegen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

2. Betriebsvereinbarung

Bei der Umsetzung ergeben sich dann keine Probleme, wenn rechtzeitig mit dem Betriebsrat eine Einigung erzielt wird.

3. Kündigung bestehender Betriebsvereinbarungen

Um Verhandlungen mit dem Betriebsrat über eine Neuverteilung des abgesenkten Dotierungsrahmens erzwingen zu können, sollte der Arbeitgeber die bisherige Betriebsvereinbarung über die Sonderzuwendung kündigen und den neuen Dotierungsrahmen vorgeben.

4. Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen

4.1 Der Arbeitgeber kann, wenn auf Grundlage des mitbestimmungsfrei festgelegten Dotierungsrahmens eine Neuregelung nicht vor dem Auszahlungszeitpunkt für das Weihnachtsgeld getroffen werden konnte, das Weihnachtsgeld zunächst in der ursprünglichen Höhe unter dem Vorbehalt der Rückzahlung, falls mit dem Betriebsrat eine abweichende, rückwirkende Regelung zustande kommt, weiterzahlen.

4.2 Ist es rechtlich möglich, die Kürzungsentscheidung sofort einseitig durchzusetzen?

4.2.1 Nach der Rechtsprechung des ersten Senats des BAG soll nach § 77 Abs. 6 BetrVG bei teilmitbestimmten Betriebsvereinbarungen auch der mitbestimmungsfreie Teil nachwirken. Dementsprechend sollen die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Leistungen in der ursprünglichen Höhe haben, bis eine Neuregelung mit dem Betriebsrat zustande gekommen sei.

Dies ist deswegen unzutreffend, weil der Arbeitgeber den Dotierungsrahmen mitbestimmungsfrei festlegen kann. Da die Mitbestimmung des Betriebsrats sich nicht auf das Zuwendungsvolumen, sondern allein auf die Verteilungsgrundsätze bezieht und nur insoweit der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, kann die Betriebsvereinbarung auch nur insoweit, nämlich hinsichtlich der Verteilungsgrundsätze, nachwirken.

4.2.2 Ändert sich trotz der Kürzung das Verhältnis der Zulagen zueinander nicht, z. B. Kürzung aller Zulagen um den gleichen Prozentsatz, ist dies mitbestimmungsfrei möglich.

Beispiel: Im obigen Beispielsfall hat Arbeitgeber Norbert die Betriebsvereinbarung gekündigt und gegenüber dem Betriebsrat erklärt, er wolle pro Arbeitnehmer nur noch 0,25 Monatsgehälter Weihnachtsgeld zahlen.

Diese Kürzungsentscheidung ist mitbestimmungsfrei, weil sich die Verteilungsgrundsätze nicht ändern.

- 4.2.3** Will der Arbeitgeber nicht nur den Dotierungsrahmen reduzieren, sondern zugleich die Sonderzuwendung nach neuen Kriterien verteilen, z. B. die Höhe des Weihnachtsgelds nicht wie bisher am Monatslohn orientieren, sondern einen Festbetrag für jeden Arbeitnehmer einführen, liegt eine mitbestimmungspflichtige Änderung der Verteilungsgrundsätze vor. Die Entscheidung über die Kürzung des Zuwendungsvolumens ist mitbestimmungsfrei und daher sofort wirksam, soweit die individualrechtlichen Voraussetzungen für eine Verringerung des Zulagenvolumens gegeben sind. Untersagt ist nur die Umverteilung nach einem neuen Verteilungsschlüssel.

Beispiel: Im obigen Beispielsfall hat Arbeitgeber Norbert die Betriebsvereinbarung gekündigt und entschieden, ab 2019 für Weihnachtsgeld nur noch 500,00 € je Arbeitnehmer auszugeben. Für 2019 stehen daher nur noch 25.000,00 € für die gesamte Belegschaft zur Verfügung.

Kann über die Neuverteilung dieser Mittel mit dem Betriebsrat im Jahr 2019 keine Einigung erzielt werden, ist der Arbeitgeber (nur) an die Verteilungsgrundsätze der nachwirkenden Betriebsvereinbarung gebunden. Er muss daher das Weihnachtsgeld gleichmäßig proportional kürzen, d. h. jeder Arbeitnehmer kann von dem Dotierungsrahmen (hier: 25.000,00 €) den Anteil verlangen, der seinem Bruttomonatsgehalt an der Bruttolohnsumme des Betriebs entspricht.

- 4.2.4** Etwas anderes gilt dann, wenn der Arbeitgeber die Kürzung des Dotierungsrahmens davon abhängig gemacht hat, dass mit dem Betriebsrat eine Einigung über die Neuverteilung der gekürzten Mittel erzielt wird.

- 4.3** Es empfiehlt sich bei der Gewährung von Sonderzuwendungen ein zweistufiges Vorgehen.

In einer ersten zwingend mitbestimmungspflichtigen Betriebsvereinbarung werden die Verteilungsgrundsätze festgelegt. Diese Betriebsvereinbarung wirkt im Falle der Kündigung gemäß § 77 Abs. 6 BetrVG nach.

In einer zweiten (freiwilligen) Betriebsvereinbarung wird das Zuwendungsvolumen vereinbart. Diese Betriebsvereinbarung wirkt im Falle der Kündigung nicht nach.

5. Entscheidung der Einigungsstelle

Soweit der Arbeitgeber ab einem bestimmten Zeitpunkt das Zuwendungsvolumen rechtswirksam reduziert hat, ist dieser reduzierte Betrag den Vereinbarungen mit dem Betriebsrat, aber auch Sprüchen der Einigungsstelle zugrunde zu legen. Insoweit muss der Spruch der Einigungsstelle auf den Zeitpunkt der Reduzierung des Zulagenvolumens zurückwirken.