

Liebe Leserinnen und Leser,

die letzte Ausgabe der PA im bewegten Jahr 2013 beschäftigt sich noch einmal mit der Zahlung von Weihnachtsgeld, wobei diesmal mit einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts eine Stichtagsregelung betroffen ist. Weitere Entscheidungen betreffen die Insolvenzanfechtung von gezahltem Arbeitslohn und es wird ein Schlussstrich unter eine bei Arbeitnehmern beliebte Praxis bei Betriebsübergängen gezogen. Eine schöne Adventszeit, fröhliche Weihnachten und einen guten Rutsch in ein spannendes neues Jahr wünscht Ihnen

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Unwirksame Stichtagsregelung bei Sonderzahlung mit Vergütungscharakter

BAG, Urteil vom 13.11.2013 (10 AZR 848/12), Pressemitteilung Nr. 69/13

Der Kläger hatte in den Jahren 2007, 2008 und 2009 eine Weihnachtsgatifikation erhalten, der stets im Herbst – und so auch im Jahr 2010 – ein an alle Arbeitnehmer gerichtetes Schreiben vorausging, wonach die Zahlung an Mitarbeiter erfolge, die zum 31.12. des Jahres in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stünden. Für jeden Kalendermonat mit bezahlter Arbeitsleistung sollte die Gratifikation 1/12 des Bruttomonatsgehaltes betragen und im Laufe des Jahres eintretende Arbeitnehmer sollten die Zahlung anteilig erhalten. Das Arbeitsverhältnis des Klägers endete aufgrund seiner Eigenkündigung am 30.09.2010. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben seine

Klage auf Zahlung von 9/12 der Gratifikation abgewiesen.

Das Bundesarbeitsgericht sah dies anders. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

*"... 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."*

Künftig sollte demnach – wenn eine Betriebstreue zumindest bis Ende des Jahres belohnt werden soll – mit anteiligen Gewährungen, die nach Ansicht des BAG einen Hinweis auch auf einen Vergütungscharakter der Sonderzahlung geben, zurückhaltend umgegangen werden.

## 2 Arbeitslohn unterliegt der Insolvenzanfechtung ohne Ausschlussfristen

BAG, Urteil vom 24.10.2013 (6 AZR 466/12), Pressemitteilung Nr. 66/13

Dass auch geleisteter Arbeitslohn in Falle einer sog. "inkongruenten Deckung" vom Insolvenzverwalter im Rahmen einer Anfechtung zurückgefordert werden kann, war bekannt. Fraglich war aber, ob der Anspruch des Insolvenzverwalters – in diesem Fall tarifvertraglichen – Ausschlussfristen unterfällt, was die Insolvenzverwalter unter erheblichen Handlungsdruck setzen würde.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass diese Ausschlussfristen keine Anwendung finden. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

*"Nach § 131 Abs. 1 Nr. 2 InsO ist eine Rechtshandlung anfechtbar, die einem Insolvenzgläubiger eine Sicherung*

*oder Befriedigung gewährt hat, die er nicht oder nicht in der Art oder nicht zu der Zeit zu beanspruchen hatte (sog. inkongruente Deckung), wenn die Handlung innerhalb des zweiten oder dritten Monats vor dem Eröffnungsantrag vorgenommen worden ist und der Schuldner zur Zeit der Handlung zahlungsunfähig war. Nicht „in der Art“, wie sie der Gläubiger zu beanspruchen hat, erfolgt auch eine im Wege der Zwangsvollstreckung erlangte Befriedigung. Folglich kann der Insolvenzverwalter bei Vorliegen der übrigen Anfechtungsvoraussetzungen von einem Arbeitnehmer die Rückzahlung von Arbeitsvergütung zur Masse verlangen, die dieser durch Zwangsvollstreckungsmaßnahmen erlangt hat. Der Rückforderungsan-*

*spruch unterfällt keinen tariflichen Ausschlussfristen. Die insolvenzrechtlichen Anfechtungsregelungen sind zwingendes Recht, in welches die Tarifvertragsparteien nicht eingreifen dürfen. § 146 InsO, der für die Insolvenzanfechtung auf die Regelungen über die regelmäßige Verjährung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch verweist, normiert die zeitliche Begrenzung des Anfechtungsrechts abschließend. ..."*

Auch ein Titel gegen einen Arbeitgeber nützt demnach nichts, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der maßgeblichen Rechtshandlungen – in diesem Fall waren dies die Zustellungen der Pfändungsbeschlüsse – bereits zahlungsunfähig war.

## 3 Verwirkung des Widerspruchsrechts bei Einigung mit Betriebserberwerber

BAG, Urteil vom 17.10.2013 (8 AZR 974/12), Pressemitteilung Nr. 64/13

Ein bei einem Caterer beschäftigter Arbeitnehmer verklagte einen Betriebserberwerber, welcher einen Betriebsübergang bestritt, auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses. In diesem Prozess "einigte" sich der Arbeitnehmer mit dem Erwerber gegen Zahlung einer Abfindung von 45.000,00 EUR darauf, dass ein Arbeitsverhältnis nicht bestehe. Sodann erklärte er gegenüber dem Betriebsveräußerer den Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB und nahm nun diesen auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses in Anspruch.

Das BAG sah das Widerspruchsrecht als verwirkt an. In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

*"... Es stellt einen die Verwirkung des Rechts zum Widerspruch begründenden Umstand dar, wenn ein Arbeitnehmer zunächst das Bestehen seines Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserberwerber geltend macht und dann über diesen Streitgegenstand eine vergleichsweise Regelung trifft. Das gilt jedenfalls dann, wenn ein Betriebsübergang stattfand und das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers tatsächlich auf den zunächst verklagten Betriebserberwerber überge-*

*gangen ist. Nach einer vergleichsweisen Einigung mit dem Betriebserberwerber, durch welche der Bestand des Arbeitsverhältnisses geregelt wird, geht ein rechtsgestaltender Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines "bereinigten" Arbeitsverhältnisses ins Leere."*

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de