

## Arbeitsrechtliche Informationen der Diakonie Deutschland

**Diakonie**   
**Deutschland**

Evangelischer Bundesverband  
Evangelisches Werk für Diakonie  
und Entwicklung e.V.

### Arbeitsrecht

Ulrich Skrabak  
Telefon: +49 (30) 65211-1605  
Ulrich.skrabak@diakonie.de

Annegret Utsch  
Telefon: +49 (30) 65211-1113  
Annegret.utsch@diakonie.de

### **Kürzung der zweiten Hälfte einer Jahressonderzahlung (Anlage 14 AVR DD), BAG Urteil vom 11.11.2015, Az.: 10 AZR 719/14**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 11.11.2015, Az.: 10 AZR 719/14, entschieden, dass der **Dienstgeber von der Kürzungsmöglichkeit bei der Leistung einer Jahressonderzahlung nach Anlage 14 AVR nur Gebrauch machen kann, wenn er auf alle Dienstverhältnisse die AVR vollständig und einschränkungslos anwendet** (Leitsatz).

Für die Arbeitsverhältnisse bei dem beklagten Dienstgeber ist die Anwendung der AVR des Diakonischen Werkes der EKD in der jeweils gültigen Fassung vereinbart worden. Der Dienstvertrag des klagenden Dienstnehmers beinhaltet auch von den AVR abweichende einzelvertragliche Regelungen, nämlich eine Verpflichtung zur Anrufung der Schlichtungsstelle vor Einschalten des Arbeitsgerichtes, sowie eine etwas längere Kündigungsfrist für Dienstgeber und Dienstnehmer im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit. Die Parteien stritten über die Zahlung der zweiten Hälfte einer Jahressonderzahlung für das Kalenderjahr 2011. Der Dienstgeber hatte die Auszahlung der zweiten Hälfte versagt mit der Begründung, dass für den betroffenen wirtschaftlich selbständig arbeitenden Teil ein negatives betriebliches Ergebnis erzielt worden sei.

Das BAG hat den Anspruch des Dienstnehmers auf Zahlung der zweiten Hälfte der Jahressonderzahlung gemäß Anlage 14 Abs. 1, 2, 3 Satz 1 AVR bejaht. Der Dienstgeber kann sich in dem betroffenen Fall nicht auf die in Anlage 14 geregelten Abweichungsmöglichkeiten berufen. Er erfüllt nach Ansicht des Gerichts nicht die Voraussetzung des § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 lit. a AVR für den Gebrauch der Abweichungsmöglichkeiten nach Anlage 14, da er in diesem Fall die AVR in Bezug auf den betroffenen Dienstnehmer schon nicht vollständig und einschränkungslos anwendet. Das BAG geht daher auch nicht auf den Begriff des „wirtschaftlich selbständigen Teils der Einrichtung“ ein.

Zum Einen liegt mit der im Dienstvertrag geregelten zwingende Verpflichtung für ein vorgelagertes Schlichtungsverfahren eine Abweichung zum Nachteil des Dienstnehmers von § 44 AVR vor, wonach dieses nur fakultativ durchzuführen ist. Die Regelung des Dienstvertrags wich bereits zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses von der damals geltenden, etwas anders lautenden AVR-Regelung ab.

Damit liegt nach dem Urteil des BAG keine bloße Ergänzung zu den AVR vor, die eindeutig und klar vorteilhaft für den Mitarbeiter ist, sondern sie erschwert die ihm zustehende Möglichkeit, Rechtsschutz vor den staatlichen Gerichten zu suchen.

Zudem wird mit der Kündigungsfristenregelung des Dienstvertrags („*Abweichend von § 30 Abs. 2 AVR beträgt die Kündigungsfrist im 1. Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit sechs Wochen zum*

*Quartalsschluss.*“) ausdrücklich von der in § 30 Abs. 2 (jetzt: § 30 Abs. 1 Satz 2 HS 1) AVR geregelten Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr nach Ablauf der Probezeit abgewichen, indem für den Mitarbeiter eine längere Kündigungsfrist als in den AVR geregelt ist, die auch nur weniger Beendigungstermine zulässt. Dass die längere Kündigungsfrist auch für den Dienstgeber gilt, spielt für die Beurteilung der Abweichung zu Ungunsten des Dienstnehmers keine Rolle.

Auch ist für das BAG in Betrachtung des § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 lit. a AVR DD irrelevant, dass die Abweichungen zu den AVR nicht das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung betreffen. Insoweit komme es nämlich nicht auf das synallagmatische Verhältnis an, sondern auf die vollständige und einschränkungslose Übernahme der AVR-Regelungen in den Dienstvertrag.

Das BAG hat sich auch nicht dazu geäußert, ob es zur Erfüllung der Voraussetzung des § 1 Abs. 5 Unterabs. 1 lit. a AVR DD ausreichend gewesen wäre, dass der Dienstgeber dem Dienstnehmer ein Angebot hinsichtlich einer einvernehmlichen Vertragsänderung mit dem Inhalt, die AVR künftig vollständig und einschränkungslos Gegenstand des Dienstvertrags sein zu lassen, selbst wenn dieser das Angebot nicht annehmen würde, oder dass der Dienstgeber eine diesbezügliche verbindliche Gesamtzusage macht.

Beides ist in dem vorliegenden Fall seitens des Dienstgebers nicht erfolgt.

Ein Dienstgeber, der unter den Geltungsbereich der AVR DD fällt, kann also nur bei einer rechtstreuen Anwendung der AVR DD oder einer gleichwertigen Arbeitsvertragsgrundlage auch von den Flexibilisierungsmöglichkeiten der AVR DD Gebrauch machen.

Der Volltext des Urteils ist als Anlage beigefügt.

20.01.2016  
Annegret Utsch