



Webinar

Briefing für Personalverantwortliche

Q4/2014

11. November 2014

Dr. Nicolas Rößler, LL.M.
Rechtsanwalt/Partner
+49 69 7941 2241
nroessler@mayerbrown.com

Vanessa Klesy
Rechtsanwältin
+49 69 7941 2231
vklesy@mayerbrown.com

Agenda

- Arbeitsvertragsschluss in deutscher Sprache mit einem ausländischen Arbeitnehmer
- Ein altersabhängiger Urlaubsanspruch ist diskriminierend – oder doch nicht?
- Fallstricke bei Kündigungen – kleine Fehler mit großen Auswirkungen! (Teil 3)
- Stichtagsklauseln für Sonderzahlungen – zulässig oder nicht?

Arbeitsvertragsschluss in deutscher Sprache mit einem ausländischen Arbeitnehmer (1/3)

- BAG vom 19.3.2014 – 5 AZR 252/12
 - Sachverhalt:
 - Ein Arbeitnehmer, der der deutschen Sprache nicht mächtig ist, schließt mit seinem Arbeitgeber einen in deutscher Sprache verfassten Arbeitsvertrag, der die folgende Ausschlussklausel enthält:
 - *„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ... verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. ...“*
 - Der Arbeitnehmer macht im April 2011 außergerichtlich und mit seiner im Mai 2011 eingereichten Klage Entgelt für den Monat Dezember 2010 sowie Reisekostenpauschalen für den Zeitraum März bis September 2010 geltend.

Arbeitsvertragsschluss in deutscher Sprache mit einem ausländischen Arbeitnehmer (2/3)

- BAG vom 19.3.2014 – 5 AZR 252/12
 - Entscheidung:
 - Der Arbeitsvertrag wurde zwischen den Parteien wirksam vereinbart.
 - Es steht dem Zugang des Vertragsangebots nicht entgegen, dass der Arbeitnehmer der deutschen Sprache nicht mächtig ist, denn dies ist ein individueller, allein in der Person des Arbeitnehmers liegender und damit unbeachtlicher Umstand.
 - Die Unterzeichnung des Arbeitsvertragsangebots durch den Arbeitnehmer darf der Arbeitgeber als Annahmeerklärung verstehen. Dem stehen fehlende oder mangelhafte Kenntnisse der Vertragssprache nicht entgegen.

Arbeitsvertragsschluss in deutscher Sprache mit einem ausländischen Arbeitnehmer (3/3)

- BAG vom 19.3.2014 – 5 AZR 252/12
 - Entscheidung:
 - *„Allgemeine Geschäftsbedingungen sind grundsätzlich nicht schon deshalb intransparent, weil sie nicht in der Muttersprache des konkreten Vertragspartners gefasst sind, während sie aus Sicht der Vertragssprache klar und verständlich formuliert sind.“*
 - *„Das Sprachrisiko trägt derjenige, der sich auf einen Vertrag in fremder Sprache einlässt.“*

Mehr Urlaub für ältere Arbeitnehmer (1/2)

- Ziel des AGG
 - § 1 AGG: *„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“*
- BAG vom 21.10.2014 – 9 AZR 956/12
 - Sachverhalt:
 - Arbeitgeber gewährt Arbeitnehmern nach Vollendung des 58. Lebensjahres 2 zusätzliche Tage Erholungsurlaub pro Jahr (36 statt 34).
 - 54jährige Mitarbeiterin beruft sich auf Altersdiskriminierung und verlangt ebenfalls 36 Tage Erholungsurlaub.

Mehr Urlaub für ältere Arbeitnehmer (2/2)

- BAG vom 21.10.2014 – 9 AZR 956/12
 - Entscheidung:
 - Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht.
 - § 10 AGG: „[...] eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters [ist] auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:
 1. die Festlegung [...] besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, [...] um die berufliche Eingliederung von [...], älteren Beschäftigten [...] zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen, [...]“
 - Dem Arbeitgeber steht eine auf die konkrete Situation in seinem Unternehmen bezogene Einschätzungsprärogative zu.

Fallstricke bei Kündigungen (Teil 3)

– Der leitende Angestellte (1/3)

- Leitende Angestellte sind grds. Arbeitnehmer, haben aber eine hervorgehobene Stellung im Unternehmen durch eine besondere Nähe zum Arbeitgeber. Sie nehmen regelmäßig in eigener Verantwortung und mit großem eigenem Entscheidungsspielraum bestimmte Arbeitgeberfunktionen wahr.
- Ausschluss von der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung, d.h. Betriebsvereinbarungen finden keine Anwendung; auch Interessenausgleiche und Sozialpläne gelten grundsätzlich nicht.
- Vor Kündigung keine Betriebsratsanhörung erforderlich, aber ggf. Anhörung des Sprecherausschusses, falls ein solcher existiert (erfolgt diese nicht, ist die Kündigung unwirksam).
- Eingeschränkter Kündigungsschutz nach dem KSchG: Das Arbeitsverhältnis kann auf Auflösungsantrag des Arbeitgebers gemäß § 9 KSchG aufgelöst werden – einer Begründung bedarf es insoweit gemäß § 14 KSchG hierzu nicht.

Fallstricke bei Kündigungen (Teil 3)

– Der leitende Angestellte (2/3)

- „Echter“ leitender Angestellter ist nur, wer die gesetzlichen Anforderungskriterien erfüllt.
- Vorsicht: Unterschiedliche Definition des leitenden Angestellten im BetrVG und im KSchG!
- Leitender Angestellter iSd § 14 KschG:
 - Personen, die einem Geschäftsführer oder Betriebsleiter ähnlich sind, also unternehmerische Führungsaufgaben wahrnehmen; erforderlich ist die Befugnis zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern.

Fallstricke bei Kündigungen (Teil 3)

– Der leitende Angestellte (3/3)

- Leitender Angestellter iSd § 5 III BetrVG:

Personen, die nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind; oder
 2. Generalvollmacht oder Prokura haben und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist; oder
 3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens / des Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, und die dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen treffen oder sie maßgeblich beeinflussen.
- Der in § 5 IV BetrVG enthaltene Hilfsregel kommt in der Praxis regelmäßig keine eigenständige Bedeutung zu. Die dort genannten Kriterien dienen allenfalls als Indiz und begründen auch keine gesetzliche Vermutungsregel.

Stichtagsklauseln für Sonderzahlungen (1/3)

- Grundsätze:
 - § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB: *„Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.“*
 - Eine Sonderzahlung, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, abhängig gemacht werden.
 - Dient eine Sonderzuwendung nicht der Vergütung erbrachter Arbeitsleistungen, sondern verfolgt der Arbeitgeber damit sonstige Zwecke, kann eine Klausel, wonach der Anspruch den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag voraussetzt, einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB standhalten.
 - Der Zweck einer Sonderzahlung ergibt sich aus den tatsächlichen und rechtlichen Voraussetzungen, von deren Vorliegen und Erfüllung die Leistung abhängig gemacht wird.

Stichtagsklauseln für Sonderzahlungen (2/3)

- BAG vom 22.7.2014 – 9 AZR 981/12
 - Sachverhalt:
 - Arbeitnehmerin schied auf Grund einer Kündigung vom 22. März 2011 zum 20. September 2011 aus. Sie war ab dem 26. Juli 2011 unter Anrechnung offener Urlaubsansprüche freigestellt.
 - Der standardisierte Arbeitsvertrag enthielt die folgende Klausel:

§ 6 Bezüge

4. Weiterhin erhält der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin pro genommenen Urlaubstag ein Urlaubsgeld von 2,4 % des monatlichen Bruttogeldes. Das Urlaubsgeld wird am Monatsende ausgezahlt. Voraussetzung für die Auszahlung des Urlaubsgeldes ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis.

5. Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld sind ausdrücklich freiwillige Leistungen der Firma. Die Firma behält sich vor, diese Gratifikationen jederzeit herabzusetzen oder ganz entfallen zu lassen.
 - Die Arbeitnehmerin verlangte Urlaubsgeld iHv ca. 2.000 EUR.

Stichtagsklauseln für Sonderzahlungen (3/3)

- BAG vom 22.7.2014 – 9 AZR 981/12
 - Entscheidung:
 - Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht.
 - Die Stichtagsklausel hielt einer AGB-Kontrolle stand.
 - Zusammenhang zwischen genommenen Urlaub und Anspruch auf Urlaubsgeld. Für das Entstehen des Urlaubsanspruchs ist allein der Bestand eines Arbeitsverhältnisses Voraussetzung. Der Urlaubsanspruch steht nicht unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer im Bezugszeitraum eine Arbeitsleistung erbracht hat. Der Urlaubsanspruch entsteht auch dann, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitet.
 - Also war hier das Urlaubsgeld als arbeitsleistungsunabhängig einzustufen und der Anspruch konnte vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht werden.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Nicolas Rößler
Rechtsanwalt/Partner, Frankfurt am Main
T: +49 69 7941 2241
nroessler@mayerbrown.com



Vanessa Klesy
Rechtsanwältin, Frankfurt am Main
T: +49 69 7941 2231
vklesy@mayerbrown.com

Vielen Dank!