

arbeitsrecht & management

herausgegeben von Dr. Franz-Ludwig Danko und Prof. Dr. Burkhard Boemke

Ausgabe 1, Oktober 05

Verehrte Leserinnen
und Leser,

Arbeitsrecht für Manager wäre auch ein geeigneter Titel dieses Newsletters, dessen erste Ausgabe Sie in den Händen halten. Mich als Praktiker wie auch Burkhard Boemke als Lehrenden interessiert Arbeitsrecht vor allem in Bezug auf die Gestaltungsräume, die es dem Management eröffnet. Dank



Gesetzgeber und Rechtsprechung verändert sich das Arbeitsrecht permanent. Das fordert von uns Profis immer auf dem neuesten Stand zu sein, und Neues schnellstens hinsichtlich seiner strategischen Möglichkeiten zu verstehen. Tipps aus dieser täglichen Arbeit finden Sie in diesem Newsletter, mit dem wir uns gleichzeitig auch bei Ihnen vorstellen möchten.

Ihr

Franz-Ludwig Danko

Schutz vor unbefristeten Mitarbeiteransprüchen

Ausschlussklauseln rechtsicher einsetzen

■ Wissen

Eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat Rechtssicherheit gebracht: Auch in den in aller Regel eingesetzten Formulararbeitsverträgen sind ein- und zweistufige Ausschlussklauseln zulässig und wirksam. Mit den Ausschlussklauseln wird die Zeit eingegrenzt, in der Mitarbeiter Ansprüche geltend machen können. Bei zweistufigen Regelungen muss der Mitarbeiter bei Ablehnung seitens des Arbeitgebers innerhalb einer bestimmten Frist klagen. Diese Frist hat das BAG in vorformulierten Arbeitsverträgen auf mindestens drei Monate festgesetzt. In individuell ausgehandelten Verträgen kann auch eine kürzere Frist vereinbart werden.

■ Hintergrund

Hier zur Hintergrundinformation die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. Mai 2005 (Az.: 5 AZR 572/04).

Der Fall: Geklagt hatte eine Rechtsanwaltsfachangestellte, in deren Arbeitsvertrag vereinbart war, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen einer Frist von sechs Wochen schriftlich geltend zu machen und im Falle einer Ablehnung innerhalb von vier Wochen einzuklagen sind. Im April 2002 war die Arbeitnehmerin arbeitsunfähig erkrankt und verlangte deshalb im Mai 2002 Entgeltfortzahlung. Obwohl der Arbeitgeber bereits im Juni 2002 die Zahlung abgelehnt hatte, erhob die Rechtsanwaltsfachangestellte erst im August 2002 Klage, so dass nach dem Wortlaut der Ausschlussklausel dieser Anspruch verfallen war.

Das Urteil: Das BAG stellte klar, dass auch in vorformulierten Arbeitsverträgen (Allgemeinen Geschäftsbedingungen) wirksam Ausschlussfristen vereinbart werden können. Bei so genannten zweistufigen Ausschlussklauseln - das sind solche, die nach einer formlosen oder schriftlichen Geltendma-

Was ist zu tun

1. Altverträge prüfen:

Überprüfen Sie die Ausschlussklauseln in Ihren „Alt-Arbeitsverträgen“ und passen sie gegebenenfalls an. Auch vor 2002 geschlossene Formulararbeitsverträge müssen diese Voraussetzungen erfüllen.

2. Formulare prüfen:

Achten Sie zukünftig peinlich genau darauf, dass die Ausschlussfristen Ihres Arbeitsvertragsmusters der Mindestvorgabe des BAG von drei Monaten (je Stufe) genügen.

3. Individualverträge erwägen:

Überprüfen Sie, ob im Einzelfall individuell ausgehandelte Regelungen in Betracht kommen.

chung des Anspruchs zusätzlich die gerichtliche Geltendmachung innerhalb bestimmter Fristen erfordern - müsse allerdings die zweite Stufe (Klagefrist) mindestens drei Monate betragen. Gleichwohl konnte das BAG nicht in der Sache entscheiden. Die Bestimmungen über die verschärfte Inhaltskontrolle gelten nämlich nur bei vom Arbeitgeber vorformulierten Verträgen. Bei individuell ausgehandelten Ausschlussfristen kann auch eine kürzere Klagefrist vereinbart werden. Da die Vorinstanzen hierzu

keine Feststellungen getroffen hatten, verwies der 5. Senat den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung an das LAG Köln zurück.

■ Folgen für die betriebliche Praxis

Endlich Sicherheit: Mit der vorliegenden Entscheidung hat das BAG Rechtssicherheit geschaffen und klargestellt, dass zweistufige Ausschlussklauseln auch weiterhin in vorformulierten Arbeitsverträgen möglich sind. Allerdings muss in Formulararbeitsverträgen die Frist mindestens drei Monate, bei zweistufigen Ausschlussklauseln jede Stufe mindestens drei Monate betragen. Andernfalls ist die Klausel insgesamt unwirksam und die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können in den Grenzen der Verjährung noch bis zu drei Jahre später geltend gemacht werden.

Turboprämie für Verzicht auf Kündigungsschutzklage:

Freiwillige Betriebsvereinbarung zulässig

■ Wissen

Während sich der „gesetzliche“ Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG als Flop erwiesen hat, weist das Bundesarbeitsgericht in Erfurt den Weg für mehr Rechtssicherheit bei betriebsbedingten Kündigungen. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung festlegen, dass Arbeitnehmer eine Abfindung erhalten, wenn sie nicht gegen eine betriebsbedingte Kündigung klagen. Die Betriebsvereinbarung kann auch im Interesse baldiger Planungssicherheit für den Arbeitgeber neben einem Sozialplan abgeschlossen werden und eine zusätzliche Abfindung gewähren.

■ Hintergrund

Hier zur Hintergrundinformation die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Mai 2005 (Az.: 1 AZR 254/04).

Generell beachten

Insgesamt haben sich seit dem 1. Januar 2002 durch das Schuldrechts-Modernisierungsgesetz die inhaltlichen Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitsverträgen verschärft. Dies gilt insbesondere auch für die Vereinbarung von Ausschlussfristen. So ist inzwischen allgemein anerkannt, dass sich die Ausschlussfrist nicht auf Schadensersatzansprüche aus vorsätzlichen Handlungen beziehen kann.

Erschwerend kommt hinzu, dass inhaltlich unangemessene Regelungen zur vollständigen Unwirksamkeit der Bestimmung führen. Die Ausschlussfrist wird nicht in ihrem angemessenen Kern aufrechterhalten, sondern es gelten nur noch die allgemeinen Regelungen über die (dreijährige) Verjährung. Bei der Formulierung von Ausschlussfristen ist daher besondere Sorgfalt geboten.

Der Fall: Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis als Maschineneinrichter betriebsbedingt gekündigt worden war. Der Kündigung lag eine Betriebsänderung zugrunde, die zum Wegfall seines Arbeitsplatzes führte. Zwischen Betriebsrat und dem Arbeitgeber war ein Interessenausgleich und Sozialplan mit Abfindungsregelung für zu kündigende Arbeitnehmer abgeschlossen worden. Daneben schlossen die Betriebsparteien eine „Betriebsvereinbarung outplacement“ ab, die eine weitere Abfindung für die Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage vorsah. Der Arbeitnehmer erhielt 13.000 Euro Sozialplanabfindung, erhob Kündigungsschutzklage und verlangte gleichwohl die Zusatzabfindung aus der „outplacement“-Vereinbarung in Höhe von 2.400 Euro. Das Landesarbeitsgericht hatte dem Arbeitnehmer Recht gegeben und die weitere Abfindung zugesprochen.

Das Urteil: Das BAG hob die Entscheidung auf und urteilte zugunsten des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer kann die Zusatzabfindung nicht beanspruchen. Die Vereinbarung im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung ist zulässig und wirksam. Dem Arbeitnehmer steht kein Anspruch auf die

Zusatzabfindung zu, weil er durch seine Kündigungsschutzklage die Voraussetzungen nicht erfüllt. Zwar dürfen Sozialplanleistungen nicht von einem Verzicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden. Dies gelte aber nicht für eine zusätzliche Abfindung, die dazu dient dem Arbeitgeber Gewissheit zu verschaffen, welche Arbeitnehmer klagen werden und welche nicht. Eine unzulässige Benachteiligung oder Maßregelung von Arbeitnehmern im Sinne von § 612a BGB konnten die Richter im Vorgehen des Arbeitgebers nicht erkennen.

Generell beachten

Abweichend von seiner früheren Rechtsprechung hat das BAG nunmehr so genannte „Turbo“-Prämien grundsätzlich zugelassen. Der Arbeitnehmer, der Ihnen durch Verzicht bzw. Nichterhebung der Kündigungsschutzklage Planungs- und Rechtsicherheit gibt, darf hierfür belohnt werden. Allerdings können solche Vereinbarungen nur außerhalb eines Sozialplans im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Dies bedeutet allerdings auch, dass Sie die „Turbo“-Prämie gegen den Willen Ihres Betriebsrats nicht durchsetzen können. Sperrt sich Ihr Betriebsrat, können Sie aber immer noch individuelle Vereinbarungen mit Ihren Arbeitnehmern treffen.

Was ist zu tun

Wenn Sie die Höhe der Abfindung in einem Sozialplan mit dem Betriebsrat vereinbaren, können Sie sich nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte an folgenden Kriterien orientieren:

- Lebensalter
- Ausbildungsstand
- Unterhaltspflichten
- Chancen des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt
- bisherige Beschäftigungszeiten
- Voll- oder Teilzeittätigkeit

■ Folgen für die betriebliche Praxis

Die vorliegende Entscheidung des BAG eröffnet für Sie die Möglichkeit, in einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat den Arbeitnehmern eine zusätzliche Geldzahlung anzubieten, wenn diese keine Kündigungsschutzklage erheben und damit die Kündigung in jedem Fall wirksam werden lassen. Durch diese Zahlungsverpflichtung schaffen Sie sich Rechts- und Planungssicherheit. Ein solches Vorgehen war nach der bisherigen Rechtsprechung im Rahmen einer Betriebsänderung und eines Sozialplans unzulässig. Der vom BAG aufgezeigte Weg hat den Vorteil, dass Sie die Klagewilligkeit der zu kündigenden Arbeitnehmer steuern und so kostspielige Prozesse vermeiden können. Allerdings darf die Gewährung der zusätzlichen Abfindung nicht dazu führen, dass Sozialplanleistungen geschmälert werden und indirekt von einem Klageverzicht abhängig sind. Hier sind vor allem klare Vereinbarungen mit dem Betriebsrat und entsprechendes Verhandlungsgeschick notwendig.

IMPRESSUM

arbeitsrecht & management wird von Dr. Franz-Ludwig Danko (verantwortlich) und Prof. Dr. Burkhard Boemke herausgegeben.

Dr. Franz-Ludwig Danko ist Geschäftsführender Gesellschafter der KÜBLER GbR. KÜBLER zählt zu den führenden deutschen Kanzleien für Wirtschaftsrecht und Insolvenzverwaltung. In Deutschland ist die Sozietät mit über 50 Berufsträgern und mehr als 200 Mitarbeitern an insgesamt 20 Standorten tätig.

Prof. Dr. Burkhard Boemke lehrt am Lehrstuhl Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht und ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig.

Kontakt:

Dr. Franz-Ludwig Danko
KÜBLER GbR Dresden
Tel. 0351 - 31 50 50
Fax 0351 - 31 505 541
f-l.danko@kuebler-gbr.de
www.kuebler-gbr.de

Sozialrechtliche Folgen der Scheinselbstständigkeit

Das Bundessozialgericht hat in einem Fall von Scheinselbstständigkeit entschieden, dass der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt worden ist. Ein Ein-Mann-Unternehmer hatte ausschließlich mit einem medizinischen Labor einen Transportvertrag geschlossen und beförderte mit seinem eigenen PKW, aber nach vorgegebenem Zeit- und Tourenplan, Untersuchungsmaterial und Befunde zwischen Ärzten und dem Laborunternehmen. Da der Fahrer seine Arbeitszeit nicht selbst bestimmen konnte, sei er kein freier Mitarbeiter, sondern abhängig beschäftigt (Urteil vom 22.06.2005 - B 12 KR 28/03 R).

■ Folgen für die betriebliche Praxis

Wird nachträglich festgestellt, dass ein Beschäftigungsverhältnis und keine freie Mitarbeit vorliegt, droht dem Arbeitgeber eine Nachzahlungsverpflichtung des gesamten Sozialversicherungsbeitrags (d. h. Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) bis zu vier Jahren rückwirkend. Besonders schmerzlich: Auch wenn individualvertragliche Ausschlussfristen greifen, kann der Sozialversicherungsträger unabhängig hiervon Nachentrichtung der Soziversicherungsbeiträge für die letzten vier Jahre verlangen.

■ Was ist zu tun

Ausschlaggebend für die Abgrenzung zwischen Selbstständigen und Arbeitnehmern ist nicht der Wortlaut der getroffenen Vereinbarung, sondern die tatsächliche Durchführung der Zusammenarbeit. Prüfen Sie daher anhand folgender Kriterien, ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt:

- eine auf Dauer angelegte Tätigkeit
- Tätigkeit nur für einen Auftraggeber
- Eingliederung in den Betriebsablauf (z. B. Aufnahme in einen Dienst- oder Tourenplan)
- kein im Wesentlichen eigener Kapitaleinsatz
- keine eigene Arbeitsorganisation
- keine eigene Marktteilnahme
- Weisungsabhängigkeit hinsichtlich Zeit, Art und Ort der Arbeit



Fax-Feedback

Zurück an

Dr. Franz-Ludwig Danko
KÜBLER GbR
per Fax: 0351 - 31 505 541

Absender



Bitte ...

- ... senden Sie uns das Urteil zu „Ausschlussklauseln“ im Volltext
- ... senden Sie uns das Urteil „Turboprämie“ im Volltext
- ... streichen Sie uns aus dem Verteiler

Anregungen / Kritik:

Urteils-Ticker:

+++ Ausschlussfristen gelten auch für Arbeitgeber +++

Zahlen Sie Ihren Mitarbeitern zu viel Lohn aus, dann unterliegt auch Ihr Rückforderungsanspruch wegen Gehaltsüberzahlung vereinbarten Ausschlussfristen. Das BAG wies daher den Rückforderungsanspruch eines Arbeitgebers gegen eine Mitarbeiterin in Höhe von rund 114.000 Euro ab, weil dieser die Ausschlussfrist nicht gewahrt hatte (Urteil vom 10.03.2005 - 6 AZR 217/04). Im konkreten Falle hatte eine zunächst als Vollzeitkraft angestellte Schreibkraft bereits 1990 mit ihrem Arbeitgeber die Verkürzung der Arbeitszeit auf die Hälfte vereinbart. Gleichwohl wurden ihr mehr als zehn Jahre die Bezüge in voller Höhe weitergezahlt.

+++ Teilzeitanspruch während Elternzeit +

Das BAG hat in einer neuen Grundsatzentscheidung deutliche Grenzen für den Teilzeitanspruch während der Elternzeit gesteckt (Urteil vom 19.04.2005 - 9 AZR 233/04). Danach können Arbeitnehmer auch dann während des Laufs der Elternzeit die Verringerung ihrer Arbeitszeit nach § 15 Abs. 5 bis Abs. 7 BErzGG beantragen, wenn sie zunächst nur die völlige Freistellung von der vertraglichen Arbeit (Elternzeit) in Anspruch genommen haben. Hat der Arbeitgeber allerdings für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitvertretung eingestellt, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu verringern, und sind auch andere vergleichbare Mitarbeiter zu keiner Verringerung ihrer Arbeitszeit bereit, so kann sich der Arbeitgeber in der Regel auf dringende betriebliche Gründe berufen, die dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen.

+++ Schriftform der Kündigung bei Unterzeichnung durch Vertreter +++

Für die Einhaltung der Schriftform der Kündigung (§ 623 BGB) ist es erforderlich, dass der Kündigende die Kündigung unterzeichnet. Eine Kündigung kann aber auch von einem Vertreter unterzeichnet sein, der hierzu bevollmächtigt wurde. Das BAG hat nun in einer aktuellen Entscheidung gefordert, dass bei einer Kündigung durch einen Vertreter das Vertretungsverhältnis durch einen Zusatz hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen muss (Urteil vom 21.04.2005 - 2 AZR 162/04). Im konkreten Fall hatten nur zwei Gesellschafter einer GbR die Kündigung unterschrieben. Die Unterschrift des dritten Gesellschafters fehlte und mangels entsprechenden Zusatzes konnte nicht angenommen werden, dass der Gesellschafter durch die beiden anderen Gesellschafter vertreten worden ist.

+++ Befristetes Arbeitsverhältnis ist nur bei Vereinbarung ordentlich kündbar +++

Während des Bestehens eines befristeten Arbeitsverhältnisses ist die ordentliche Kündigung nach § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz ausgeschlossen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn das ordentliche Kündigungsrecht einzelvertraglich oder in einem anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist. Dementsprechend entschied das BAG, dass die ordentliche betriebsbedingte Kündigung einer Ärztin, die bei der Stadt Nürnberg befristet beschäftigt ist, unwirksam war. Da auch kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorgelegen hatte, war die zusätzlich ausgesprochene außerordentliche Kündigung ebenfalls unwirksam. Die Ärztin muss nun bis zum Ende der Befristung (zu für sie sehr guten Konditionen) weiterbeschäftigt werden (Urteil vom 21.04.2005 - 2 AZR 125/04).

+++ Wirksamkeit einer vertraglichen Altersgrenze bei privater Altersversorgung ++

Ist in einem Arbeitsvertrag eine Altersgrenze vereinbart, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Zeitpunkt des Erreichens der sozialversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze vorsieht, ist diese Regelung zulässig und wirksam. Hierin liegt eine auflösende Bedingung / Befristung des Arbeitsverhältnisses, die durch einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz gerechtfertigt ist. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer auf Grund der Beschäftigung eine gesetzliche Altersrente erwerben kann. Das BAG hat nunmehr entschieden, dass eine solche Altersgrenze auch dann wirksam ist, wenn der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss die Möglichkeit zum Aufbau einer Altersrente hatte, dann aber eine andere Versorgungsform gewählt hat. Der Arbeitnehmer ist dann ebenfalls für seinen Lebensabend abgesichert (Urteil vom 27.07.2005 - 7 AZR 443/04).

+++ Monatslohn von mehr als 325 Euro für Azubi kann sich lohnen +++

Bei Auszubildenden und Teilnehmern an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr, die nicht mehr als 325 Euro monatlich verdienen, müssen Sie als Arbeitgeber sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung übernehmen. Für diese Beschäftigten gelten die Regelungen für eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung nicht. Daher kann es für Sie wirtschaftlich interessant sein, diesen Beschäftigten mehr Lohn zu zahlen (siehe nebenstehendes Rechenbeispiel).

Rechenbeispiel

(zur Meldung „Monatslohn von mehr als 325 Euro ...“):
Ein Azubi in Ihrem Betrieb erhält eine Vergütung von 300 Euro. Er ist normal sozialversicherungspflichtig und Sie als Arbeitgeber müssen die gesamten Sozialversicherungsbeiträge übernehmen. So sieht Ihre Rechnung aus:

- Rentenversicherung
19,5 % = 58,50 €
- Arbeitslosenversicherung
6,5 % = 19,50 €
- Krankenversicherung
(angenommen)
14,2 % = 42,60 €
- Pflegeversicherung
1,7 % = 5,10 €

Sie zahlen zusammen 125,70 Euro Sozialversicherungsbeiträge; insgesamt also 425,70 Euro für den Azubi.

Liegt der Lohn des Azubi aber bei 330 Euro, müssen Sie nur den Arbeitgeberanteil übernehmen. Das bedeutet:

- Rentenversicherung
9,75 % = 32,18 €
- Arbeitslosenversicherung
3,25 % = 10,73 €
- Krankenversicherung
6,65 % (Ihr Anteil bei 14,2%) = 21,95 €
- Pflegeversicherung
0,85 % = 2,81 €

Ihre Gesamtbelastung beträgt damit nur noch 397,67 Euro (330 + 67,67).