

► „FREIWILLIG UNFREIWILLIG“ – WIRKUNG BEI ZULAGEN

Weihnachtsgeld sichern

► RÜCKSICHTNAHME AUF DAS ALTER

Krankheitsbedingte Kündigungen nach 20 gesunden Jahren?

► VORSICHT BEI „FREISTELLUNGEN“

Sozialversicherungspflicht ja oder nein?

► ACHTUNG: SEMINARE 2006

mit **Wolfgang Däubler** zur „Streichliste der großen Koalition“ – „Neu gewählt – die ersten Schritte im BR“ (Ende Mai)



STEEN
Rechtsanwälte

Fachanwälte für Arbeitsrecht

Kurze Mühren 1
(Spitalerhof)
20095 Hamburg
Tel.: 040-879 31 04
Fax: 040-879 31 05

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

„FREIWILLIG UNFREIWILLIG“ – WIRKUNG BEI ZULAGEN

Rechtzeitig zur Adventszeit wird das Thema wieder interessant:
Ist das **Weihnachtsgeld** „freiwillig“ oder nicht.

In den Arbeitsverträgen steht häufig:

"Zusätzliche Zahlungen, insbesondere Gratifikationen, Tantiemen, Prämien oder sonstige Sondervergütungen werden unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs gezahlt"

Bisher wurden solche Klauseln darauf geprüft, ob ein Widerruf nach **billigem Ermessen** ausgeübt wurde, also die beiderseitigen Interessen angemessen abgewogen worden sind.

Nach neuer Rechtsprechung sind derartige Klauseln jedenfalls in Formulararbeitsverträgen generell unwirksam (Urteil des BAG vom 12. Januar 2005 - Az.: 5 AZR 364/04).

Nach dieser Auffassung des BAG kann ein **Widerrufsvorbehalt nur wirksam** vereinbart werden, wenn

- der widerrufliche Anteil 30% der Gesamtvergütung nicht übersteigt,
- die widerrufliche Leistung nach Art und Höhe für den Arbeitnehmer eindeutig erkennbar war und
- in der Vertragsklausel zumindest die Richtung angegeben ist, aus der der Widerruf möglich sein soll (*Beispiele*: wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, ein negatives wirtschaftliches Ergebnis der Betriebsabteilung, Rückgang bzw. Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung, unterdurchschnittliche Leistungen des Arbeitnehmers, schwerwiegende Pflichtverletzungen).

Solche **Gründe** müssen also **zumindest ansatzweise im Arbeitsvertrag** aufgenommen worden sein. Anzuwenden ist diese Regel auf

- **Formulararbeitsverträge**, die in einer Vielzahl von Fällen verwendet und nicht individuell ausgehandelt wurden, was praktisch auf nahezu sämtliche Arbeitsverträge zutrifft.
- nur in den Widerrufsfällen, die auf Verträgen vor dem 1. Januar 2002 basieren, besteht ein Vertrauensschutz für den Arbeitgeber.

In den Fällen vor 2002 lässt das BAG die Vermutung gelten, der Arbeitgeber hätte bei richtiger Information eine wirksame Vereinbarung getroffen. Dies bedeutet, wenn ein Widerrufsgrund - der im Einzelfall geprüft werden muss - vorliegt, kann aus früheren Verträgen widerrufen werden.

Bei Vertragsabschlüssen zwischen dem 1. Januar 2002 und dem Urteil des BAG vom 12. Januar 2005 ist dieser **Vertrauensschutz des Arbeitgebers nicht anzunehmen**. Hier ist ein Widerruf von Sonderzahlungen basierend auf der früheren Vertragsformulierung unwirksam.

Das heißt: Bestehen Arbeitsverträge aus der Zeit vor dem 01.01.2002 kann ein (einfacher) Widerruf erfolgen, für Verträge danach wird eine qualifizierte Begründung gefordert.

Hinweis: Unabhängig davon ist natürlich das **Mitbestimmungsrecht** des BR nach § 87 Nr. 10 BetrVG zu beachten, wenn das Volumen an Sonderzahlungen (durch nur teilweise Anrechnung) neu zu verteilen ist.

ACHTUNG: SEMINARE 2006

Mit der Fa. proVision-Seminare veranstalten wir:

▶ **Kündigung – Abfindung – „Die Streichliste der großen Koalition“**
Do., 02. Februar 2006, in Hamburg, Europäischer Hof, **mit Wolfgang Däubler**

▶ „Neu gewählt – die ersten Schritte im BR“ - Mo. – Mi., 29. – 31. Mai 2006, im Hotel Hafen Hamburg

Voranmeldungen bitte bei proVision-Seminare: sabine@an-beratung.de

RÜCKSICHTNAHME AUF DAS ALTER

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat jetzt in einem Urteil zu einer Krankheitskündigung einen wichtigen Leitsatz aufgestellt (Urteil vom 11.03.2005 - 12 Sa 34/04):

Für die Interessenabwägung bei einer krankheitsbedingten Kündigung ist insbesondere zu berücksichtigen,

- ob die Erkrankungen auf betriebliche Ursachen zurückzuführen sind,
- das Alter des Arbeitnehmers,
- die Betriebszugehörigkeit und
- die Dauer des ungestörten Bestandes des Arbeitsverhältnisses.

„Je länger das Arbeitsverhältnis ungestört bestanden hat, desto mehr Rücksichtnahme ist vom Arbeitgeber zu erwarten. Einem Arbeitnehmer etwa, der seit 20 Jahren zur Zufriedenheit gearbeitet hat und dann häufig erkrankt, schuldet der Arbeitgeber **erheblich mehr Rücksichtnahme** als einem Arbeitnehmer, der seit dem ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit erhebliche krankheitsbedingte Ausfälle gehabt hat.“

Anmerkung: Eine solche Klarheit wünscht man sich doch in manchen Entscheidungen.

VORSICHT BEI „FREISTELLUNGEN“

In letzter Zeit sind Irritationen aufgetreten, ob eine „unwiderrufliche“ Freistellung zum Wegfall des Versicherungsschutzes (u.a. gesetzliche Krankenversicherung) führen kann.

Entscheidend ist hier – wie immer – der Wortlaut: Wird die Freistellung als „unwiderruflich“ vereinbart, kann es Probleme mit den Krankenkassen geben (freiwillige Versicherung zu Lasten des Arbeitnehmers). Besser ist, die Freistellung als „widerrufliche“ oder „vorläufige“ zu vereinbaren.

Zusätzlich ist wichtig, in diesem Fall etwaigen Resturlaub und Freizeitausgleich ausdrücklich zu gewähren und den konkreten Zeitraum hierfür festzulegen.

PROBEZEITVERLÄNGERUNG = WENIGER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Damit keine Unklarheiten bestehen, was uns die neue Regierung mit der „Probezeitverlängerung“ beschert, ein Zitat aus einem Münchener Urteil:

„In den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses gilt gemäß § 1 Abs. 1 KSchG der Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Es bedarf **keines irgendwie gearteten, sinnvollen oder sachlichen Grundes** für die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers. Die Grenze wäre lediglich ein Verstoß gegen Treu und Glauben.“ (LAG München 15.9.2005 - 9 Sa 406/05)

NEWSLETTER

Dieser NewsLetter **BETRIEBS RAT erscheint regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten versandt, die sich angemeldet haben.**

Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht und Urteile der Arbeitsgerichte, die für die BR-Arbeit wichtig sein können.

Sie können sich für den NewsLetter anmelden auf unserer Internetseite www.steenrae.de oder per E-Mail unter kanzlei@steenrae.de.