

DER ARBEITSRECHTSREPORT

herausgegeben von den Rechtsanwälten der Sozietät

GLAUBER & PARTNER



INHALT

EDITORIAL

BAG Aktuell:

- Rechtsprechungsänderung:
Sonderzahlung in unterschiedlicher Höhe

Aus der Rechtsprechung:

- Fremdgeschäftsführer und Praktikanten als Arbeitnehmer?
- „Spätehenklauseln“ in der betrieblichen Altersversorgung
- Arbeitszeit bei Klausel „in Vollzeit beschäftigt“
- Anspruch auf angemessene Ausbildungsvergütung
- Leistungsabhängige Vergütung

Aus der Gesetzgebung:

- MiLoDokV in Kraft getreten

EDITORIAL

Mit der dritten Ausgabe des ARBEITSRECHTSREPORTS im Jahre 2015 möchten wir Sie wieder über einige wichtige aktuelle Entscheidungen des BAG, des EuGH sowie der Instanzgerichte und über Aktuelles aus der Gesetzgebung informieren.

Hinweisen möchten wir Sie insbesondere auf eine Entscheidung des BAG, mit der dieses unter ausdrücklicher Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung die Voraussetzungen für einen Anspruch aus betrieblicher Übung lockert. Danach soll ein Anspruch des Arbeitnehmers selbst dann entstehen können, wenn der Arbeitgeber eine freiwillige Prämie jährlich in unterschiedlicher Höhe zahlt.

Wir hoffen, der ARBEITSRECHTSREPORT findet wieder Ihr Interesse.

BAG AKTUELL:

Rechtsprechungsänderung: Sonderzahlung in unterschiedlicher Höhe BAG, Urteil vom 13.05.2015 (Az.: 10 AZR 266/14)

Ein Arbeitnehmer hatte in der Vergangenheit mit seiner Vergütung für Dezember eine vom Betriebsergebnis abhängige „Sonderzahlung“ erhalten, die sich im Jahre 2007 auf € 10.000 brutto und in den Jahren 2008 und 2009 auf jeweils € 12.500 brutto belief. Das Arbeitsverhältnis endete Mitte November 2010, eine Sonderzahlung wurde nicht geleistet.

Der Arbeitnehmer war der Ansicht, ihm stehe auch für das Jahr 2010 eine Sonderzahlung in Höhe von € 12.500 brutto zu und erhob Klage. Das BAG urteilte, dass der Arbeitnehmer aufgrund einer stillschweigenden arbeitsvertraglichen Abrede mit der Arbeitgeberin einen Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung für das Kalenderjahr 2010 erworben habe.

Aus der Bezeichnung der Leistung als „Sonderzahlung“, ihrer dreimaligen vorbehaltlosen Auszahlung jeweils zum Jahresende und ihrer unterschiedlichen Höhe habe der Arbeitnehmer auf ein verbindliches Angebot der Arbeitgeberin schließen können, in jedem Jahr eine Sonderzahlung zu leisten. Dieses Angebot habe der Arbeitnehmer durch schlüssiges Verhalten angenommen. Es seien weder Umstände dafür ersichtlich, dass die Arbeitgeberin nur im jeweiligen Jahr eine Sonderzahlung habe leisten wollen, noch sei ein entsprechender Vorbehalt zumindest konkludent erklärt worden. Auch aus dem Umstand, dass die Sonderzahlung nicht jeweils in gleicher Höhe erfolgt sei, habe der Arbeitnehmer nicht schließen müssen, dass sich die Arbeitgeberin nicht dem Grunde nach auf Dauer habe binden wollen. Es sei gerade typisch für eine vom Betriebsergebnis abhängige Sonderzahlung, dass deren Höhe schwanken kann.

Drimalige vorbehaltlose
Sonderzahlungen in
wechselnder Höhe
begründen Anspruch.



Dem Anspruch des Arbeitnehmers stehe auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Mitte November 2010 nicht entgegen. Da die Sonderzahlung auch Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung sei, könne sie nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31. Dezember des Jahres abhängig gemacht werden.

Allerdings habe der Arbeitnehmer aus dem Verhalten der Arbeitgeberin nicht auf die Höhe der Sonderzahlung schließen können, sondern habe diese dahingehend verstehen müssen, dass sie jedes Jahr neu – unter Berücksichtigung des Betriebsergebnisses nach billigem Ermessen – über die Höhe der Sonderzahlung entscheidet.

Das BAG distanziert sich mit dieser Entscheidung ausdrücklich von seiner bisherigen – im Zusammenhang mit einer betrieblichen Übung – vertretenen Ansicht, wonach bei Zuwendungen in jährlich unterschiedlicher Höhe lediglich der Wille des Arbeitgebers zum Ausdruck komme, in jedem Jahr neu „nach Gutdünken“ über die Zuwendung zu entscheiden. Jedenfalls die dreimalige vorbehaltlose Gewährung einer Sonderzahlung, die auch Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung ist, begründe einen Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung.

Tipp: Um einen rechtsgeschäftlichen Bindungswillen auszuschließen, empfiehlt es sich bei jeder Sonderzahlung ausdrücklich auf deren Freiwilligkeit hinzuweisen und einen Anspruch für die Zukunft auszuschließen.

Hinweis auf Freiwilligkeit zu empfehlen.

Fremdgeschäftsführer und Praktikanten als Arbeitnehmer? EuGH, Urteil vom 09.07.2015 (Az.: C-229/14)

Eine GmbH mit 19 Arbeitnehmern und einer im Rahmen einer vom Jobcenter geförderten Umschulungsmaßnahme beschäftigten Praktikantin, kündigte sämtliche Beschäftigungsverhältnisse aus dringenden betrieblichen Gründen und stellte ihren Geschäftsbetrieb ein. Ein Arbeitnehmer erhob Klage und machte geltend, die Kündigung sei wegen unterbliebener Massentlassungsanzeige unwirksam. Der Schwellenwert des § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG von 20 Arbeitnehmern sei überschritten, da auch der Geschäftsführer, der keine Anteile an der GmbH besaß, und die Praktikantin zu berücksichtigen seien.

Der EuGH urteilte, dass Geschäftsführer einer GmbH Arbeitnehmer im Sinne der Massentlassungsrichtlinie 98/59/EG sein können. Der Begriff des Arbeitnehmers sei insoweit unabhängig von nationalem Recht einheitlich im Sinne der Unionsrechtsordnung auszulegen. Maßgeblich komme es darauf an, ob eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisungen Leistungen erbringt und hierfür als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Allein der Umstand, Mitglied des Leitungsorgans einer Kapitalgesellschaft zu sein, schließe ein Unterordnungsverhältnis gegenüber der Gesellschaft nicht aus. Zu berücksichtigen sei, dass der Geschäftsführer jederzeit gegen seinen Willen abberufen werden könne und er bei der Ausübung seiner Tätigkeit den Weisungen und der Aufsicht eines anderen Organs der Gesellschaft und weiteren Vorgaben und Beschränkungen unterlegen habe. Seine Stellung sei im konkreten Fall zudem dadurch geschwächt gewesen, dass er keine Anteile an der Gesellschaft besaß.

Im Übrigen sei der Arbeitnehmerbegriff in der Massentlassungsrichtlinie nach dem mit ihr bezweckten verstärkten Schutz der Arbeitnehmer weit auszulegen, weshalb auch eine Person als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift anzusehen sei, die im Rahmen eines Praktikums ohne Vergütung durch ihren Arbeitgeber, jedoch finanziell gefördert durch die für Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stellen, in einem Unternehmen praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren.

Weiter Arbeitnehmerbegriff gemäß Massentlassungsrichtlinie.

Hinzuweisen ist darauf, dass diese Entscheidung des EuGH keinen unmittelbaren Einfluss auf den sich weiterhin nach deutschem Recht bestimmenden Arbeitnehmerbegriff im Übrigen hat. Sowohl der GmbH-Geschäftsführer als auch der Praktikant sind mithin nach derzeitiger nationaler Rechtsprechung keine Arbeitnehmer im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes.

„Spätehenklauseln“ in der betrieblichen Altersversorgung BAG, Urteil vom 04.08.2015 (Az: 3 AZR 137/13)

Eine Arbeitgeberin hatte dem Ehemann der Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich einer Witwenversorgung zugesagt, wobei zusätzliche Voraussetzung für die Zahlung der Witwenrente war, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter die Ehe vor Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hat (sog. „Spätehenklausel“).

Da der 2010 verstorbene Ehemann der Klägerin bereits 61 Jahre alt war, als die Ehe 2008 geschlossen wurde, weigerte sich die Beklagte, an die Klägerin eine Witwenrente zu zahlen. Mit ihrer Klage hatte die Witwe vor dem BAG Erfolg.

Das BAG urteilte, die Klägerin habe einen Anspruch auf Zahlung der Witwenrente. Die „Spätehenklausel“ stehe dem nicht entgegen, da diese gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam sei, denn der verstorbene Ehemann der Klägerin sei durch diese Regelung unmittelbar wegen des Alters benachteiligt worden.

Diese Benachteiligung sei auch nicht gemäß § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt, denn die Vorschrift lasse eine Unterscheidung nach dem Alter lediglich für die Alters- und Invaliditätsversorgung zu, nicht jedoch für die Hinterbliebenenversorgung und damit auch nicht für die Witwen-/Witwerversorgung. Die „Spätehenklausel“ führe zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer.

„Spätehenklausel“ ist altersdiskriminierend.

Arbeitszeit bei Klausel „in Vollzeit beschäftigt“ BAG, Urteil vom 25.03.2015 (Az: 5 AZR 602/13)

Ein Arbeitnehmer, der als Busfahrer beschäftigt war, machte Ansprüche auf Überstundenvergütung geltend. Sein Arbeitsvertrag sah zum Umfang der Arbeitszeit vor, dass der Arbeitnehmer „in Vollzeit beschäftigt“ wird und ihm die Arbeitszeit bekannt ist. Der Arbeitnehmer ging daraufhin von einer 40-Stunden-Woche aus. Die Arbeitgeberin war dagegen der Auffassung, Überstunden könnten nicht angefallen sein, da der Arbeitnehmer als Arbeitszeit die Zeit geschuldet habe, die er für die Erledigung der Arbeiten benötigt habe.

Das BAG urteilte, dass die Bestimmung des Arbeitsvertrags, wonach dem Arbeitnehmer die Arbeitszeit bekannt sei, keine Vereinbarung darstelle, sondern eine solche voraussetze. Dazu, dass die Parteien sich über die Modalitäten der Arbeitszeit ausdrücklich geeinigt hätten, hatte die Arbeitgeberin jedoch nichts vorgetragen, weshalb der zeitliche Umfang der zu erbringenden Dienste durch Auslegung des Arbeitsvertrages zu bestimmen war.

Nach Auffassung des BAG darf der durchschnittliche Arbeitnehmer „in Vollzeit“ so verstehen, dass die regelmäßige Dauer der Arbeitszeit – unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche und der im ArbZG vorgesehenen acht Stunden arbeitstäglich – 40 Wochenstunden nicht übersteigt. Soll hingegen die zulässige Höchstgrenze der Arbeitszeit ganz oder teilweise ausgeschöpft werden, so müsse dies durch eine konkrete Stundenangabe oder zumindest eine hinreichend bestimmte Bezugnahme auf den gesetzlichen Arbeitszeitrahmen klar und deutlich zum Ausdruck gebracht werden. Auf die Existenz einer betriebsüblichen Arbeitszeit komme es vorliegend nicht an, da die für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebende Arbeitszeit durch Auslegung des Arbeitsvertrages ermittelt werden könne.

„In Vollzeit“ entspricht acht Stunden arbeitstäglich.

Anspruch auf angemessene Ausbildungsvergütung BAG, Urteil vom 29.04.2015 (Az: 9 AZR 108/14)

Nach § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG haben Ausbildende ihren Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu zahlen. Maßgeblich hierfür ist die Verkehrsanschauung, wobei als wichtigster Anhaltspunkt die einschlägigen Tarifverträge gelten. In der Regel ist eine Ausbildungsvergütung dann nicht mehr angemessen, wenn sie die in einem Tarifvertrag vorgesehene Höhe um mehr als 20 % unterschreitet. ➤

In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte ein gemeinnütziger Verein einem Auszubildenden nur ca. 55 % der Ausbildungsvergütung des einschlägigen Tarifvertrags gezahlt. Mit seiner Klage verlangte der Auszubildende die Zahlung weiterer Vergütung.

Seine Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Das BAG urteilte, dass die Ausbildungsvergütung unangemessen sei. Auch der Status der Gemeinnützigkeit eines Vereins rechtfertige es nicht, bei der Prüfung der Angemessenheit von einer Orientierung an den einschlägigen Tarifverträgen abzusehen. Zwar sei eine durch Spenden Dritter finanzierte Ausbildungsvergütung, die mehr als 20 % unter den tariflichen Sätzen liegt, nicht zwingend unangemessen. Es müssten aber besondere Umstände dargelegt werden, die die niedrigere Ausbildungsvergütung rechtfertigen könnten, was der beklagte Verein nicht getan habe.

Auch Ausbildungsvergütung muss angemessen hoch sein.

Leistungsabhängige Vergütung LAG Hamm, Urteil vom 21.04.2015 (Az: 14 Sa 1249/14)

Ein Steuerfachhilfe erhielt ein Grundgehalt und war daneben zu 30 % an den gegenüber den Mandanten der Arbeitgeberin abgerechneten Leistungen beteiligt, was einen Anteil von zwei Dritteln seiner Gesamtvergütung ausmachte. Mit seiner Klage machte der Steuerfachhilfe weitere Provisionszahlungen geltend, die die Arbeitgeberin mit der Begründung abgelehnt hatte, es habe eine Abrede bestanden, dass der Steuerfachhilfe nur am erledigten, abgerechneten und bezahlten Umsatz zu beteiligen sei.

Das LAG Hamm entschied, dass eine Vergütungsvereinbarung, nach der ein Mitarbeiter nur dann am Honorar der für Mandanten des Arbeitgebers erbrachten Leistungen beteiligt ist, wenn diese das Honorar tatsächlich bezahlen, sittenwidrig und damit nichtig sei, da hierdurch das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers in unzulässiger Weise auf den Arbeitnehmer abgewälzt werde. Da sich der Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber richte, dürfe dieser nicht von Umständen abhängig gemacht werden, auf die der Arbeitnehmer keinen Einfluss habe. Im vorliegenden Fall war der Erhalt der Arbeitsvergütung für tatsächlich erbrachte Arbeit (Provision) davon abhängig gemacht worden, dass die Arbeitgeberin ihre Honoraransprüche durchsetzt, ohne dass sie sich hierzu rechtlich verpflichtet hatte. Dies führte zu einer Unwirksamkeit dieses Teils der Vergütungsabrede, die im Übrigen aufrecht erhalten blieb.

Provision darf nicht von der Durchsetzbarkeit des Honorars abhängig gemacht werden.

Aus der Gesetzgebung: MiLoDokV in Kraft getreten

Mit der zum 01.08.2015 in Kraft getretenen Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) wurden die Dokumentationspflichten nach dem Mindestlohngesetz reduziert.

Die Aufzeichnungspflicht entfällt nunmehr ab einem verstetigten regelmäßigen Monatsentgelt von mehr als € 2.000 brutto, wenn dieses Entgelt in den vergangenen zwölf Monaten tatsächlich abgerechnet und nachweislich gezahlt worden ist.

Aufzeichnungspflicht entfällt bei höherer Vergütung.

Darüber hinaus regelt die MiLoDokV, dass die Aufzeichnungspflichten bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen des Arbeitgebers, des vertretungsberechtigten Organs einer juristischen Person oder eines vertretungsberechtigten Gesellschafters einer rechtsfähigen Personengesellschaft entfallen.

GLAUBER & PARTNER

Rathausstraße 13 | D - 20095 Hamburg
Tel. + 49 - 40 - 32 33 99 - 0 | Fax + 49 - 40 - 32 33 99 - 11
rechtsanwaelte@glauber.de | www.glauber.de

Ihre Ansprechpartner im Arbeitsrecht sind:

Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dr. Dirk Uhlmannsiek

Rechtsanwältin
Anja Krüger

www.der-arbeitsrechtsreport.de