

Änderungen im Arbeitsrecht

Arbeitsvertragsmanagement als Mittel der Wahl im Dschungel der Rechtsprechung

Von Ulrich Schulte-Spechtel, Partner, Völkl Schulte-Spechtel Partnerschaft

Das Arbeitsrecht hat sich seit der Reform des Schuldrechts 2001 und dem Ablauf der Übergangsfrist – seit dem 01. Januar 2003 gelten im Arbeitsrecht auch die Regelungen des Gesetzes über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts – zu einem Bereich im Unternehmen entwickelt, in dem es immer wieder zu unliebsamen Überraschungen kommen kann. Insbesondere die nationale Rechtsprechung der letzten Jahre, aber auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) stellt den Unternehmer immer wieder vor neue Anforderungen.

Gefahr bei Verwendung von Formulararbeitsverträgen

In der betrieblichen Praxis werden oft Formularverträge oder Arbeitsvertragsbedingungen, die in früheren Fällen schon verwendet worden sind, herangezogen und im Idealfall vielleicht geringfügig an die Umstände des neuen Arbeitsverhältnisses angepasst. Dabei wird häufig leider viel zu wenig auf die Anpassung an die aktuelle Rechtslage geachtet. Allein die Vielzahl der Gesetze, Tarifverträge und die fortlaufende Rechtsprechung erfordern hierfür eine aufmerksame Beobachtung. Zu bedenken ist, dass einmal abgeschlossene Verträge sich inhaltlich nicht einseitig ändern lassen, sondern dass solche Vertragsänderungen allenfalls einvernehmlich mit den Mitarbeitern erreicht werden können. Zumindest bei Neueinstellungen sollte daher durch Anpassung der Verträge den geänderten Vorgaben der Rechtsprechung und des Gesetzgebers Rechnung getragen werden. Einige ständig auftretende Problemfälle sollen im Folgenden kurz dargestellt werden, um die Notwendigkeit der regelmäßigen Überprüfung und Aktualisierung der verwendeten Arbeitsverträge zu veranschaulichen.

ZUR PERSON: ULRICH SCHULTE-SPECHTEL

Ulrich Schulte-Spechtel ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Rechtsanwaltskanzlei Völkl Schulte-Spechtel Partnerschaft, einer fachübergreifend tätigen Anwaltskanzlei mit Sitz in München. Er berät und vertritt seit mehr als 20 Jahren überwiegend Arbeitgeber in allen arbeitsrechtlichen Belangen. www.vssplaw.com



Ulrich Schulte-Spechtel

Vergütungsbestandteile, Stichtagsklauseln, Freiwilligkeitsvorbehalte, Widerrufsklauseln

Ein großer Bereich mit viel Streitpotenzial ist die Vergütungsregelung. Arbeitgeber gewähren in vielen Fällen zusätzliche Leistungen über die regelmäßige monatliche Vergütung hinaus, zum Beispiel in Form von 13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsgratifikation, Bonuszahlungen, provisionsabhängigen variablen Anteilen, ergebnisabhängigen Vergütungsbestandteilen, erfolgsabhängigen Zielerreichungsprämien, Treueprämien usw. Bei der Ausformulierung solcher Vergütungsbestandteile ist in jedem Falle auf eine klare, eindeutige Formulierung mit präziser Beschreibung der Leistungsvoraussetzungen zu achten. Nur bei Vorliegen ganz bestimmter Voraussetzungen ist es möglich, hier wirksame Einschränkungen zu vereinbaren. Oberste Prämisse ist dabei immer, dass die getroffene Regelung einer Verhältnismäßigkeitsprüfung standhält und die Interessen beider Seiten des Arbeitsvertrages angemessen berücksichtigt. So ist z.B. eine Regelung, wonach bereits einmal entstandene Ansprüche

auf Arbeitsentgelt für bereits erbrachte Arbeitsleistungen nicht unter die auflösende Bedingung des Bestehens eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag nach Ablauf des Leistungszeitraumes gestellt werden, unwirksam. Dies gilt zum Beispiel bei Zielvereinbarungen, die eine bestimmte Zahlung als Gegenleistung des Arbeitgebers für die Erreichung der mit dem Mitarbeiter vereinbarten Ziele zum Inhalt haben. Zielvereinbarungen müssen dabei konkrete Vorgaben enthalten und dürfen keine überzogenen Ziele zum Inhalt haben. Freiwilligkeitsvorbehalte, Widerrufsklauseln und Stichtagsregelungen müssen ebenso konkret ausformuliert sein; zum Beispiel müssen die Widerrufsgründe im Einzelnen angegeben sein. Derartige Klauseln und Vorbehalte dürfen auch nicht zu einer unzulässigen Einschränkung oder Erschwerung der Kündigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter führen.

Low-Performer-Kündigung

Ein Bereich, in dem die penible Ausformulierung der Leistungsanforderungen besonders wichtig ist, ist der Problemfall der sogenannten Low Performer. Ohne konkrete Regelung fehlt ein Maßstab für die Ermittlung des Leistungsdefizits. Dies gilt sowohl für die persönliche Leistung des Mitarbeiters als auch für die Ermittlung der vergleichbaren Arbeitsleistungen anderer Mitarbeiter. Auch für diese Fälle bietet es sich an, schriftliche Zielvereinbarungen mit konkreten – realistischen – Leistungsvorgaben zu treffen, weil nur so seine persönliche Leistungsfähigkeit definiert wird.

Urlaubsrecht

Auch das Urlaubsrecht hat in den letzten Jahren immer wieder neue Überraschungen bereithalten. In diesem Bereich ergaben sich für das deutsche Recht aufgrund der Entscheidungen des EuGH tief greifende Veränderungen, die zu einer deutlichen Verlängerung des Übertragungszeitraums führten. Der EuGH hat auch konkretisiert, welche Bestandteile im Einzelnen zu berücksichtigen sind bei der Ermittlung des Urlaubsentgeltes. Diese Überlegungen sind dann auch zu erstrecken auf den Abgeltungsanspruch bei bestehendem Resturlaubsanspruch und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch hier kann nur geraten werden, auf diese Rechtsprechung durch getrennte Regelungen zum gesetzlichen Urlaub und zum vertraglichen Zusatzurlaub und der ausdrücklichen Regelung von Verfallszeiten zu reagieren. Der Abgeltungsanspruch unterliegt nunmehr

als reine Geldforderung auch den einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt im Übrigen auch für den Zusatzurlaub für behinderte Menschen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Abschließend noch ein Ausblick auf eine mit Spannung erwartete weitere Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs. Dieser hat die Frage zu beantworten, ob Stellenbewerber, die abgelehnt wurden, einen Anspruch auf Auskunft dahingehend haben, ob und aufgrund welcher Kriterien ein anderer Bewerber eingestellt wurde. Eine nicht eingestellte Bewerberin hatte vor den deutschen Arbeitsgerichten – bislang erfolglos – die Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers verlangt. Der Generalanwalt beim EuGH hat in seinen Schlussanträgen dargelegt, dass ein Auskunftsanspruch abgelehnter Bewerber nicht bestehe. Allerdings ist der Generalanwalt der Ansicht, ein Zusammenwirken gewisser Indizien (offensichtliche Entsprechung von Qualifikation des Bewerbers und Anforderungen der Arbeitsstelle, unterbliebene Einladung zum Vorstellungsgespräch) und die fehlende Antwort des Arbeitgebers auf das Auskunftsverlangen könnten die Vermutung begründen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Hier könnte den Arbeitgebern wieder einmal eine Welle willkürlicher Entschädigungsklagen drohen.



Zumindest bei Neueinstellungen sollte durch Anpassung der Verträge den geänderten Vorgaben der Rechtsprechung und des Gesetzgebers Rechnung getragen werden. Foto: Konstantin Chagin/panthermedia

Fazit:

Durch ein Arbeitsvertragsmanagement kann gewährleistet werden, dass die ständig neuen Anforderungen der Rechtsprechung jeweils zeitnah in das Vertragswerk umgesetzt werden, die Anforderungen des konkreten Arbeitsverhältnisses dabei berücksichtigt werden und gleichzeitig sichergestellt ist, dass inhaltliche Flexibilität in einem möglichst hohen Grad erreicht wird, um auf zukünftigen betrieblichen Änderungsbedarf reagieren zu können.