

ARBEITSRECHT AKTUELL

Dezember 2011

www.wiechmann-kanzlei.de

Service der Kanzlei WIECHMANN SCHNEIDER KITZELMANN RECHTSANWÄLTE für Mandanten
Kontakt: Drehbahn 7 – 20354 Hamburg – Telefon: 040-3 500 400 – Telefax: 040-3 500 40-40

Abschluss befristeter Arbeitsverträge erleichtert

Eine Sorge bei der Suche nach guten Arbeitnehmern weniger: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in diesem Jahr zu Recht entschieden, dass Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag auch dann ohne sachlichen Grund bis zu zwei Jahre befristet können, wenn der Arbeitnehmer bereits zuvor schon einmal beschäftigt war. Voraussetzung: Diese Vorbeschäftigung muss mehr als drei Jahre zurückliegen. Dies hat Vorteile für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer.

Bisher war eine ohne Sachgrund zeitlich befristete Einstellung von Arbeitnehmern nicht wirksam möglich, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber schon einmal beschäftigt war, auch wenn diese Vorbeschäftigung viele Jahre zurücklag. Der Gesetzgeber wollte mit dieser Regelung verhindern, dass Arbeitnehmer über viele Jahre nur befristet beschäftigt werden, sondern nach spätestens zwei Jahren Anspruch auf eine unbefristete Beschäftigung haben.

Diese Überlegung des Gesetzgebers mag sinnvoll gewesen sein, in der Praxis hat dies aber nicht selten dazu geführt, dass Arbeitnehmer allein deshalb nicht eingestellt werden konnten, weil sie bereits vor einigen Jahren schon einmal für den Arbeitgeber tätig waren.

Dies ist durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 06.04.2011 (7 AZR 716/09) jetzt anders: Liegt eine frühere Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers bei dem Arbeitgeber bereits **mehr als drei Jahre zurück**, kann der Arbeitgeber künftig wirksam ein ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre befristetes neues Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs.2 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abschließen.

Arbeitsmarktpolitisch ist dies eine vernünftige Entscheidung: Für Arbeitgeber entfällt damit das Risiko etwaiger Klagen von Arbeitnehmern vor dem Arbeitsgericht auf eine sogenannte „Entfristung“ des Arbeitsverhältnisses, wenn sich nämlich nach Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages herausstellt, dass mit dem Arbeitnehmer bereits vor vielen Jahren doch schon einmal ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Von solchen Entfristungsklagen waren in der Vergangenheit viele Arbeitgeber betroffen, nach Fusionen und Betriebsübergängen oder schlicht, weil durch Heirat die Arbeitnehmer ihre Namen gewechselt hatten. Was aber am Wichtigsten ist: Das Interesse der Arbeitgeber an flexiblen befristeten Neueinstellungen wird gestärkt und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöht.

Auch für häufig wechselnde Arbeitnehmer ist dies – insbesondere in saisonorientierten Branchen – ein erheblicher Vorteil: Sie können - wenn auch befristet – nach Ablauf von mehr als drei Jahren zu ihrem alten Arbeitgeber zurückkehren, der jetzt nicht mehr aufgrund der Vorbeschäftigung gehindert ist, befristete neue Arbeitsverträge abzuschließen.

Im Ergebnis ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts eindeutig zu begrüßen, denn sie beseitigt Beschäftigungshindernisse und ermöglicht flexible unternehmerische Einstellungsentscheidungen bei gleichzeitig größerer Rechtssicherheit. Ein echter Fortschritt für die tägliche Praxis – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Praxistipp:

Wir empfehlen, vor Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages die rechtlichen und persönlichen Voraussetzungen genau zu überprüfen. Eine sachgrundlose Befristung für Arbeitnehmer, deren Zuvorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurück liegt, ist auch weiterhin nicht möglich.

Wichtig: Die in vielen Arbeitsverträgen anzutreffende Klausel, wonach der Vertrag unter der Bedingung geschlossen wird, dass zwischen den Parteien kein früheres Arbeitsverhältnis bestanden hat, ist wegen Umgehung des § 16 TzBfG unwirksam und sollte daher nicht verwendet werden.

Anspruch auf Urlaubsabgeltung auch bei Erkrankung

Arbeitnehmer haben mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) Anspruch auf Urlaubsabgeltung, d.h. auf eine finanzielle „Ausbezahlung“ etwa noch nicht in Anspruch genommenen Urlaubs. Dies gilt nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) insbesondere dann, wenn Arbeitnehmer ihren Urlaub etwa wegen längerer Erkrankung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht haben in Anspruch nehmen können.

Nach bisher geltendem Recht sind Urlaubsansprüche spätestens mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres verfallen, wenn sie bis dahin nicht beantragt oder genommen worden sind, auch wenn Arbeitnehmer etwa durch Krankheit an der Inanspruchnahme ihres Urlaubs gehindert waren. War der Urlaubsanspruch verfallen, kam auch eine wirtschaftliche Ausbezahlung des nicht genommenen Urlaubs nicht mehr in Betracht.

Dies ist nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 04.05.2010, Az. 9 AZR 183/09) jetzt anders. Nach dieser Entscheidung verlieren Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Ausbezahlung restlichen Urlaubs zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses **nicht**, wenn sie durch Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses daran gehindert waren, ihren Urlaub noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses zu nehmen. Solche Ansprüche auf Urlaubsabgeltung „in Geld“ entfallen künftig erst mit Ablauf der Verjährungsfrist von drei Jahren. Bei Langzeiterkrankungen müssen Arbeitgeber daher künftig damit rechnen, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Urlaubsansprüche für die Dauer der Langzeiterkrankung von maximal drei Jahren noch „in Geld“ abgeltet zu müssen.

Diese Rechtsprechung unterscheidet aber zwischen gesetzlichen Mindesturlaubsansprüchen gemäß § 3 BUrlG und freiwilligen Urlaubsansprüchen, die der Arbeitgeber zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindesturlaub durch Zusage im Arbeitsvertrag gewährt.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch gemäß § 3 BUrlG beträgt bei einer 5-Tage-Woche in Vollzeit 20 Werktage pro Jahr und bei einer 6-Tage-Woche in Vollzeit 24 Werktage. Häufig werden in Arbeitsverträgen weitergehende Urlaubsansprüche zugesagt.

Ein Beispiel dazu: Gewährt der Arbeitgeber 30 Urlaubstage bei einer 5-Tage-Woche sind davon 20 Urlaubstage gesetzlicher Mindesturlaub und die weiteren 10 Urlaubstage freiwillig gewährter zusätzlicher Urlaub.

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 04.05.2010 ist aber nur der durch Arbeitsunfähigkeit nicht genommene gesetzliche Urlaubsanspruch von 20 Tagen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten. Die Abgeltungsverpflichtung gilt nicht für den etwa noch nicht genommenen freiwillig gewährten zusätzlichen Urlaub.

Hat der Arbeitnehmer allerdings für das Kalenderjahr schon einige Tage Urlaub genommen, steht in der Regel nicht fest, ob diese Tage denn auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch oder den freiwilligen Urlaubsanspruch anzurechnen sind und welche Urlaubsansprüche zum Ende des Arbeitsverhältnisses dadurch erfüllt sind und welche noch nicht – etwa die gesetzlichen oder die freiwilligen Urlaubsansprüche ?

Im Ergebnis gilt: Arbeitgeber müssen sich darauf einstellen, bei Langzeiterkrankungen ihrer Mitarbeiter zum Ende des Arbeitsverhältnisses möglicherweise erhebliche Urlaubszeiten in Geld abzugelten. Dieses wirtschaftliche Risiko kann für die Zukunft jedenfalls etwas reduziert werden, indem künftig in Arbeitsverträgen durch entsprechende Klauseln die gesetzlichen von freiwillig gewährten zusätzlichen Urlaubszeiten unterschieden werden und ein Verfall freiwilliger nicht genommener Urlaubszeiten arbeitsvertraglich vereinbart wird.

Praxistipp:

Lassen Sie die Arbeitsverträge prüfen und ggf. entsprechende Klauseln einarbeiten, mit denen zwischen gesetzlichen Mindesturlaubsansprüchen und freiwillig gewährten zusätzlichen Urlaubszeiten unterschieden wird.

Weihnachtsgeld für Fortgeschrittene

Frohes Fest statt teurer Prozesse heißt die Devise, wenn es um das jährlich wiederkehrende Thema Weihnachtsgeld geht. Durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) der letzten Jahre zu diesem Thema sind die arbeitsrechtlichen Anforderungen für Arbeitgeber bei der Vertragsgestaltung kontinuierlich gestiegen. Ein Über- und Ausblick zum Jahresende.

Die personalpolitische Bedeutung des Weihnachtsgeldes ist ungebrochen, da es zur Motivation und Bindung von Arbeitnehmern beiträgt. Es soll häufig eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers sein und regelmäßig entweder die erbrachte Arbeitsleistung im ablaufenden Kalenderjahr honorieren oder die weitere Betriebstreue und die Motivation der Arbeitnehmer für die Zukunft fördern. Ansprüche auf Weihnachtsgeld können sich aus unterschiedlichen Regelungen ergeben, etwa aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen, aus betrieblicher Übung oder dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Praxistipp: Weihnachtsgeld als Arbeitgeber schriftlich regeln!

Die in der Praxis häufigsten Gerichtsverfahren zum Weihnachtsgeld entstehen allerdings aus unwirksamen oder fehlerhaften Klauseln in Arbeitsverträgen. Dies kann vermieden werden, wenn der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vernünftig regelt, zu welchen Bedingungen und unter welchen Voraussetzungen ein Weihnachtsgeld gewährt werden soll.

Regelt der Arbeitgeber dies nicht oder nicht richtig, kann aus einem freiwillig gedachten und gut gemeinten Weihnachtsgeld plötzlich ein rechtlicher Anspruch der Arbeitnehmer auch für die Zukunft entstehen. Dennoch ist Vorsicht geboten, denn nicht jede Regelung in Arbeitsverträgen zum Weihnachtsgeld ist wirksam. Denn für eine Vielzahl von Verträgen formulierte Regelungen in Arbeitsverträgen können nämlich „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ sein, deren Wirksamkeit strengen Prüfungsmaßstäben unterliegt. So müssen wirksame Klauseln insbesondere inhaltlich verständlich, klar formuliert und nicht widersprüchlich sein.

Praxistipp: Entweder freiwillig oder widerruflich.

Soweit es um Sondervergütungen wie das „Weihnachtsgeld“ geht, kann arbeitsvertraglich entweder im Hinblick auf die Zahlung ein Freiwilligkeitsvorbehalt oder ein Widerrufsvorbehalt vereinbart werden. Beides sollte allerdings nicht miteinander kombiniert werden. Denn hier ist doppelt ausnahmsweise nicht besser, sondern die Klausel könnte dann unwirksam und rechtlich angreifbar werden.

Beim Freiwilligkeitsvorbehalt ist zu beachten, dass er nicht etwa im Widerspruch zu anderen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag stehen sollte. Der Arbeitgeber darf also im Arbeitsvertrag nicht einerseits das Weihnachtsgeld vertraglich zusichern und andererseits festlegen, dass es sich nur um eine freiwillige Leistung handeln soll, die jederzeit eingestellt werden kann. Die Gerichte haben in der Vergangenheit eine Vielzahl von Formulierungen – auch aus gängigen Musterformularen zu Arbeitsverträgen – für unzulässig erklärt.

Gleiches gilt für den Widerrufsvorbehalt, der nach aktueller Rechtsprechung sehr hohe Anforderungen an Inhalt, Verständlichkeit und praktische Umsetzung zu erfüllen hat. Wenn der Arbeitgeber sich für eine Zahlung unter Freiwilligkeitsvorbehalt entscheidet, reicht es in der Regel aus, diesen rechtssicher zu formulieren und in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Damit hat der Arbeitgeber vorgesorgt und muss nicht etwa bei jeder künftigen freiwilligen Zahlung die Freiwilligkeit der Zahlung neu vereinbaren.

Impressum:

Andreas Wiechmann
Thomas Schneider
Rechtsanwälte

Drehbahn 7
20354 Hamburg

Telefon: 040-3 500 400
Telefax: 040-3 500 40-40
mail@wiechmann-kanzlei.de

Rechtshinweis:

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass dieses Schriftstück und die wiedergegebenen Inhalte lediglich zur unverbindlichen Information dient und eine Haftung für den Inhalt nicht übernommen werden kann. Die Zusammenstellung der Informationen in diesem Schriftstück stellt ausdrücklich keine Rechtsberatung dar und ersetzt keine Einzelfallberatung. Anwaltliche Haftung setzt die Erteilung eines konkreten Mandates voraus.
