

Vortrag AGW

Inhalt:

1. Grundlagen
2. Inbezugnahme eines Tarifvertrages
3. Versetzung
4. Überstunden
5. Arbeitszeit
6. Vergütung
7. Gratifikation
8. Bonus
9. Rückzahlung von Weiterbildungskosten
10. Betriebliche Übung
11. Schriftformklausel
12. Verfallklausel
13. Verzicht auf Kündigungsschutzklage
14. Geschäftsführerdienstvertrag

1. Grundlagen

Fall 1: *Der maßgebliche Tarifvertrag sah vor, dass Arbeitnehmer im Falle von Altersteilzeit verpflichtet sind, die frühestmögliche gesetzliche Rente in Anspruch zu nehmen. Der A hat einen Antrag auf Altersteilzeit gestellt. Die X-GmbH forderte ihn im Hinblick auf einen ebenfalls gestellten Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch auf, eine Laufzeit vom 03.12.2003 bis 31.03.2006 zu vereinbaren. Der A erwiderte, dass letzterer Antrag noch nicht beschieden sei. Im Altersteilzeitvertrag wurde in § 1 Abs. 1 daher eine Laufzeit bis zum 31.03.2009 vereinbart. § 1 Abs. 4 der Regelung lautete: „Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Arbeitnehmer/in die frühestmögliche gesetzliche Altersrente in Anspruch nehmen kann.“ Der A wurde kurze Zeit später als Schwerbehinderter anerkannt. Die X-GmbH ging von einer Beendigung des Teilzeitarbeitsverhältnisses zum 31.03.2006 aus.*

Fall 2: *Die Klägerin klagt gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf einer befristeten Probezeit. Im Arbeitsvertrag heißt es unter “§ 1 Einstellung und Probezeit“: „Der/Die Arbeitnehmer/in wird vom 01.11.2008 bis 31.10.2009 als Verkäuferin in G. eingestellt.“ Dabei waren die Daten und das Wort “Verkäuferin“ und der Ort fettgedruckt. Drei Sätze weiter heißt es: “Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf dieser Probezeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“ Die X-GmbH teilte der A mit, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit endet.*

2. Inbezugnahme eines Tarifvertrages

Fall 3: *Im Arbeitsvertrag des A mit der X-GmbH aus dem Jahre 1973 heißt: „Die Bestimmungen des Tarifvertrages der Branche gelten in der jeweiligen Fassung als unmittelbar zwischen den Vertragsparteien vereinbart.“ Der A wurde auf Grundlage eines später geschlossenen Rationalisierungstarifvertrages in eine Qualifizierungsgesellschaft versetzt. Dort wurde die Vergütungsstruktur ebenfalls tariflich zu seinen Lasten geändert. Der A machte seine ursprüngliche Vergütung geltend.*

Fall 4: *Im Arbeitsvertrag heißt es: „Der Anspruch auf Entlohnung besteht nach der von dem Angestellten jeweils ausgeübten Tätigkeit und zwar in Höhe des entsprechenden Tarifgehaltes des jeweils gültigen Gehaltstarifvertrages XY. Entsprechend seiner zurzeit ausgeübten Tätigkeit wird der Arbeitnehmer in die Lohngruppe VII eingestuft. Auf das Arbeitsverhältnis finden die jeweiligen geltenden Tarifbestimmungen der Branche XY. Anwendung.“ Im April 2009 wurde ein neuer Vergütungstarif-ertrag abgeschlossen. Die X-GmbH hielt diesen auf das Arbeitsverhältnis mit dem A nicht für anwendbar. Sie behauptete, zum 01.01.2009 von der Vollmitgliedschaft in die tariflose Mitgliedschaft des Arbeitgeberverbandes gewechselt zu sein. Der A machte die erhöhte Vergütung geltend.*

3. Versetzung

Fall 5: *Die A ist als Redakteurin beschäftigt. Im Arbeitsvertrag heißt es: „A wird in der Hauptredaktion in M mit der Bearbeitung internationaler Meldungen beschäftigt. Der Verlag behält sich unter Wahrung der Interessen der A die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes vor.“ Nach zehnjähriger Tätigkeit teilt der B-Verlag der A mit, dass sie die Lokalredaktion N versetzt wird.*

Vortrag AGW

Fall 6: *Im Arbeitsvertrag heißt es: „Falls erforderlich, kann der Arbeitgeber nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen Art und Ort der Tätigkeit des/ der Angestellten ändern“. Die A war nach Arbeitsvertrag als „Personalreferentin“ eingestellt worden. Nach Streitigkeiten mit ihrer Vorgesetzten wurde sie als Sachbearbeiterin in eine Fachabteilung versetzt.*

4. Überstunden

Fall 7: *Im Arbeitsvertrag des A mit der X-GmbH wird auf die Tarifverträge der Immobilienwirtschaft verwiesen. Der Tarifvertrag sieht die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden vor. A ist nicht Mitglied der Gewerkschaft. Die X-GmbH ordnete nach Zustimmung des Betriebsrates am 11.2.2010 Überstunden für den 15.02.2010 an. A vertrat die Auffassung, er sei zur Leistung der Überstunden nicht verpflichtet, da dies in seinem Arbeitsvertrag nicht geregelt sei. Die Verweisung auf den Tarifvertrag sei in diesem Punkt überraschend und unklar.*

Abwandlung 1: *Der Tarifvertrag findet keine Anwendung.*

Abwandlung 2: *Im Arbeitsvertrag heißt es: „Bei Bedarf hat der Arbeitnehmer Überstunden zu leisten. Diese sind mit der Vergütung abgegolten.“*

5. Arbeitszeit

Fall 8: *Der A war seit 1985 bei der X-GmbH beschäftigt, von 1996 bis 2001 halbtags. Vom 01.08.2001 bis 31.07.2009 wurde der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit mehrfach befristet auf jeweils 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit heraufgesetzt. Die Befristung der letzten Vereinbarung wurde mit der zum Ende anstehenden vollen Arbeitsaufnahme einer Arbeitnehmerin begründet, die aus der Elternzeit zurückkam. Der A begehrte unbefristete Weiterbeschäftigung mit 75 % der Arbeitszeit.*

6. Vergütung

Fall 9: *Der A war bei der X-GmbH als Kraftfahrer beschäftigt. Im Arbeitsvertrag heißt es u.a., dass zur Überbrückung umsatzschwacher Wintermonate und daraus resultierender witterungsbedingter Einstellung der Tätigkeit für jeden Mitarbeiter ein Zeitarbeitskonto eingerichtet werde. Darauf haben die Mitarbeiter monatlich 10 % ihres Bruttoarbeitslohnes einzuzahlen. Die Auszahlung erfolgt in dem Zeitraum vom 01.12. bis 28.02. bei vom Arbeitgeber veranlasster Betriebseinstellung. Die X-GmbH behält sich vor, den A in dieser Zeit nicht zu beschäftigen. Der A fordert die Lohnzahlung für die drei Monate.*

Fall 10: *Der Geschäftsführer G der K-GmbH möchte Personalkosten reduzieren. Er beabsichtigt die in den vergangenen Jahren gezahlten übertariflichen Zahlungen zu streichen und fragt, ob dies möglich ist. Mit Mitarbeiter A wurde die übertarifliche Zulage nur mündlich vereinbart. Im Arbeitsvertrag des B heißt es: „B erhält eine freiwillige Zulage von 150,00 € monatlich.“ Bei Mitarbeiter C heißt es im Arbeitsvertrag hinsichtlich der Zulage „Die Zahlung der Leistungszulage in Höhe von € 150,00 erfolgt freiwillig und unter dem Vorbehalt eines jederzeitigen Widerrufs.“ Auch Mitarbeiter D erhält eine Zulage. Bei ihm ist im Arbeitsvertrag folgendes vereinbart: „Die Leistungszulage wird freiwillig ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gezahlt.“*

7. Gratifikation

Fall 11: *Im Arbeitsvertrag der Parteien heißt es: „Der A erhält eine Weihnachtsgratifikation. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Wird sie gewährt, stellt sie eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers dar.“ Die X-GmbH stellte die Zahlung im Jahre 2009 ein.*

Fall 12: *Im Arbeitsvertrag heißt es: „Als freiwillige Leistung – ohne jeden Rechtsanspruch – wird in Abhängigkeit von der Geschäftslage und der persönlichen Leistung im November festgelegt, ob und in welcher Höhe ein Weihnachtsgeld gezahlt wird. Auch bei wiederholter Zahlung besteht hierauf kein Rechtsanspruch. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, das Weihnachtsgeld unverzüglich zurückzuzahlen, falls sein Anstellungsverhältnis vor dem 01.04. des folgenden Jahres durch eigene Kündigung beendet wird.“ Die X-GmbH kündigte das Arbeitsverhältnis betriebsbedingt am 25.07.2009 zum 30.09.2009. Im November 2009 zahlte die X-GmbH den Arbeitnehmern ein Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Bruttogehaltes. Der A fordert die Zahlung von 9/12 eines solchen Weihnachtsgeldes.*

Fall 13: *Im Arbeitsvertrag heißt es: „Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Gehalt von 1.700,00 Euro brutto. Die Gewährung sonstiger Leistungen (z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld, 13. Gehalt etc.) durch den Arbeitgeber erfolgt freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Zahlung kein Rechtsanspruch in Zukunft begründet wird.“ Der Arbeitgeber zahlte von 2002 bis 2008 ein halbes Gehalt als Urlaubsgeld im Juli und im November ein halbes Gehalt als Weihnachtsgeld. Im Jahre 2009 teilte der Arbeitgeber mit der Gehaltsabrechnung für November mit, dass aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage kein Weihnachtsgeld gezahlt werden könne.*

8. Bonus

Fall 14: *A und die X-GmbH hatten im Arbeitsvertrag geregelt, dass der Arbeitnehmer am bestehenden Bonussystem der X-GmbH teilnimmt. Im Folgesatz wird die Zahlung des Bonus als „freiwillig und ohne Rechtsanspruch für die Zukunft“ bezeichnet. Zudem ist geregelt, dass der Anspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer am 01.04. des Folgejahres nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht. Nach Kündigung der X-GmbH zum 30.09.2009 machte der A für das Jahr 2009 anteilige Bonuszahlung geltend.*

Fall 15: *Der Arbeitnehmer hatte in Jahren 2007 bis 2008 zwischen 70.000 und 115.000 Euro Bonuszahlungen erhalten. Das Grundgehalt betrug 166.000,00 €. In der Bonusregelung heißt es u.a.: „Voraussetzung für die Auszahlung des Bonus ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis bis zum Abschluss des Geschäftsjahres.“ Der Erbe verlangte nach Tod des Arbeitnehmers anteiligen Bonus für die Zeit vom 01.01. bis zum Todestag, dem 03.12.2009.*

Fall 16: *Die K-AG gewährte dem A 2004 Bezugsrechte aus einem Aktienoptionsplan. Die Ausübungsbedingungen sahen vor, dass die Bezugsrechte nur während einer bestimmten Zeit ausgeübt werden können und an ein zum Zeitpunkt der Ausübung ungekündigtes und unbefristetes Arbeitsverhältnis geknüpft sind. Dies war mit dem A vereinbart worden. Der A nahm 2008 an einem Frühpensionierungsprogramm teil und wechselte in eine Transfergesellschaft. In der Aufhebungsvereinbarung heißt es, dass mit Erfüllung des Vertrages alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dem Anlass seiner Beendigung abgegolten seien. Der A machte die Ansprüche aus dem Aktienoptionsplan geltend.*

9. Rückzahlung von Weiterbildungskosten

Fall 17: *Der A war von April 2008 bis Juni 2009 bei B beschäftigt. B trug zu Beginn des Arbeitsverhältnisses Ausbildungskosten in Höhe von 15.000,00 DM. Es war geregelt, dass diese für die Dauer von 2 Jahren als „Vorschuss“ gelten. Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Zeit endete, verpflichtete sich der A, den Betrag anteilig zurückzuzahlen. Dabei sollte für jeden Monat zu frühen Ausscheidens ein 24stel berechnet werden. Am 30.05.2009 kündigte B wegen „erheblicher Vertragsverletzungen“. Sie forderte die Ausbildungskosten entsprechend zurück.*

10. Betriebliche Übung

Fall 18: *Die X-GmbH zahlte ihren Arbeitnehmern regelmäßig ein Bruttomonatsgehalt als Weihnachtsgeld. Ab dem Jahre 2005 erfolgte die Zahlung in drei Raten im November, Dezember und Januar. Die Lohnabrechnungen in dieser Zeit erhielten den handschriftlichen Vermerk: „Die Zahlung des Weihnachtsgeldes ist eine freiwillige Leistung und begründet keinen Rechtsanspruch!“ Im Jahre 2009 erfolgte keine Zahlung. Die X-GmbH berief sich auf eine abändernde betriebliche Übung.*

11. Schriftformklausel

Fall 19: *Die X-GmbH erstattete dem A im Laufe des Arbeitsverhältnisses Miete für eine länger dauernde auswärtige Tätigkeit. Im Juli 2009 stellte sie die Zahlung ein. Sie verwies darauf, dass die Verpflichtung nicht Gegenstand des Arbeitsvertrages sei. Zudem enthalte der Arbeitsvertrag eine doppelte Schriftformklausel, nach der Änderungen nur schriftlich getroffen werden können und dies auch für das Schriftformerfordernis selbst gelte.*

12. Verfallfristen

Fall 20: *Der Kläger machte mit am 13.04.2009 beim Arbeitsgericht eingereichter Klage nach Obsiegen im Kündigungsschutz-verfahren Vergütung für den Zeitraum vom 01.01.2007 bis 31.12.2008 und Feststellung einer Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers geltend. Der Arbeitsvertrag enthält eine zweistufige Verfallsfrist, nach der Ansprüche u.a. schriftlich geltend gemacht werden müssen und verfallen, wenn sie nach Ablehnung nicht innerhalb von zwei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.*

13. Verzicht auf Kündigungsschutzklage

Fall 21: *Bei der K-GmbH wurde der A Diebstahl vorgeworfen. Ihr wurde die außerordentliche Kündigung angedroht. Der Geschäftsführer H erklärte der A, das Arbeitsverhältnis könne auch einvernehmlich fristgemäß beendet werden. Die A war damit einverstanden. Personalleiterin G überreichte ein Schreiben, mit dem das Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt wurde. Die A unterschrieb eine von der K-GmbH formulierte Erklärung, nach der sie auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage verzichte. Die A erhob danach dennoch Kündigungsschutzklage, focht die unterzeichnete Erklärung an und widerrief diese zusätzlich.*

14. Geschäftsführerdienstvertrag

Fall 22: *Der A war seit 01.04.2002 als Leiter Rechnungswesen bei der X-GmbH beschäftigt. Am 23.12.2007 schloss der A mit der GmbH einen Geschäftsführerdienstvertrag. Die Vergütung entsprach der bisherigen Vergütung. Es wurde jedoch eine erfolgsabhängige Tantieme zugesagt. Am 29.06.2009 kündigte die GmbH den Dienstvertrag ordnungsgemäß nach den Regelungen im Anstellungsvertrag und Gesellschafts-vertrag. Der A machte geltend, dass sein Arbeitsverhältnis als Leiter Rechnungswesen wieder auflebe.*

7. Gratifikation

Fall 11: *Im Arbeitsvertrag der Parteien heißt es: „Der A erhält eine Weihnachtsgratifikation. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Wird sie gewährt, stellt sie eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers dar.“ Die X-GmbH stellte die Zahlung im Jahre 2009 ein.*

7. Gratifikation

Fall 11: *Im Arbeitsvertrag der Parteien heißt es: „Der A erhält eine Weihnachtsgratifikation. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Wird sie gewährt, stellt sie eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers dar.“ Die X-GmbH stellte die Zahlung im Jahre 2009 ein.*