

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ar.aktuell@bme-law.de

Sehr geehrte Damen und Herren

in der Beratungspraxis erleben wir es häufig, dass Geschäftsführer einer GmbH wissen möchten, ob sie sozialversicherungspflichtig sind. Unser Artikel „Sozialversicherungspflicht des GmbH-Geschäftsführers“ beschäftigt sich mit dieser Problematik.

Die Vorstellung, dass es sich bei „400 Euro Jobbern“ nicht um Arbeitnehmer handelt, hält sich hartnäckig. Unser Beitrag „Arbeitsverhältnisse mit geringfügig Beschäftigten“ befasst sich mit diesem Thema.

Der Rechtsprechungsteil thematisiert u. a. die nicht enden wollende Problematik der Urlaubsabgeltung dauerkrankter Arbeitnehmer am Ende des Arbeitsverhältnisses sowie die Frage, ob Gratifikationen auch in einem bereits gekündigten Arbeitsverhältnis zu zahlen sind.

Ihr Dr. Olaf Lampke (Fachanwalt für Arbeitsrecht)

insbesondere dann vor, wenn die Gesellschaft dem Geschäftsführer auch arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Weisungen erteilen und auf diese Weise die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung bestimmen kann und somit eine Überschreitung des Weisungsrechts nach § 37 GmbHG erfolgt (vgl. Urte. des BAG v. 26.05.1999 - 5 A ZR 664/98). Weitere Kriterien, die für eine Arbeitnehmerstellung sprechen, sind somit eine Weisungsbeziehung des Dienstherrn vor allem nach Zeit, Ort und Art der Arbeitsleistung, das Bestehen einer Urlaubsvereinbarung sowie die Verneinung des Bestehens eines erheblichen unternehmerischen Risikos. Anhaltspunkte ergeben sich hierbei aus dem Geschäftsführeranstellungsvertrag sowie aus der Satzung der GmbH.

Sozialversicherungspflicht des GmbH-Geschäftsführers?



“

Lars Wenzel ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Arbeitsrecht, Vertragsrecht sowie Recht der Erneuerbaren Energien tätig.

Rechtsanwalt Lars Wenzel

Für den Geschäftsführer einer GmbH wird sich regelmäßig die Frage stellen, ob er Arbeitnehmer und somit Pflichtmitglied der gesetzlichen Sozialversicherung ist oder ob er eine individuelle soziale Vorsorge betreiben kann. Die Beantwortung dieser Frage wird davon abhängen, ob der Geschäftsführer als Arbeitnehmer oder als Selbständiger anzusehen ist. Hierzu hat die Rechtsprechung bestimmte Merkmale herausgebildet, die für eine Arbeitnehmerstellung sprechen bzw. gegen eine solche.

”

Allerdings besteht in den Gerichtszweigen der Zivil-, Arbeits- und Sozialgerichte keine Einheitlichkeit.

Nach der gefestigten Rechtsprechung des BGH kann ein GmbH-Geschäftsführer niemals Arbeitnehmer sein. Zur Begründung beruft sich der BGH auf die Stellung des Geschäftsführers als Organ der Gesellschaft. Denn wer, wie der Geschäftsführer, die Gesellschaft vertritt und Arbeitgeberfunktionen ausübt, könne schon systematisch kein Arbeitnehmer sein, da sich Organstellung und arbeitsrechtliche Weisungsabhängigkeit gegenseitig ausschließen würden. Gestützt wird diese Auffassung ferner auf § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG, der Organvertretern grundsätzlich den Weg zu den Arbeitsgerichten verwehrt sowie auf § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG, wonach die Kündigungsschutzvorschriften für Mitglieder eines Vertretungsorgans keine Anwendung finden.

Anders die Rechtsprechung des BAG. Nach dieser kann das Anstellungsverhältnis des Geschäftsführers im Einzelfall auch als Arbeitsverhältnis angesehen werden. Maßgeblich seien hierbei die Umstände des jeweiligen Einzelfalls, wobei der Frage, ob der Geschäftsführer weisungsgebunden ist oder nicht, entscheidende Bedeutung zukomme. So liege ein Arbeitsverhältnis

Angelehnt an die Rechtsprechung des BAG stellt auch das BSG bei der Prüfung der Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern eine Einzelfallprüfung an. Gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sind demnach Anhaltspunkte für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Weiteres Entscheidungsmerkmal sei insbesondere die Frage, ob der Geschäftsführer maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der Gesellschaft nehmen kann, wobei hierbei der Höhe der Beteiligung am Stammkapital der Gesellschaft eine entscheidende Rolle zukomme. So liege beim Fremdgeschäftsführer, also einem nicht am Stammkapital beteiligten Geschäftsführer, eine unselbständige Beschäftigung vor. Der Gesellschafter-Geschäftsführer hingegen wird regelmäßig dann sozialversicherungspflichtig sein, sofern er mehr als die Hälfte der Anteile am Stammkapital hält oder er eine Sperrminorität ausüben kann.

Ähnlich wie BAG und BSG stellt auch der EuGH als entscheidendes Kriterium auf die Weisungsgebundenheit des Geschäftsführers ab. Nicht zuletzt aufgrund dieser unterschiedlichen Rechtsprechung der einzelnen Gerichtszweige, sondern auch aufgrund der maßgeblichen Umstände des jeweiligen Einzelfalls wird es für den Geschäftsführer kaum möglich sein, für sich individuell festzustellen, ob eine Sozialversicherungspflicht für ihn besteht oder

nicht. Daher wurde zum 1. Januar 2005 ein obligatorisches Statusfeststellungsverfahren durch die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) eingeführt. So hat die Einzugsstelle gemäß § 7a Abs. 1 Satz 2 SGB IV einen Antrag an die Clearingstelle der DRV zu richten, wenn sich aus der Meldung des Arbeitgebers ergibt, dass der Beschäftigte Angehöriger des Arbeitgebers oder geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH ist. Hierüber ergeht ein förmlicher Bescheid. Gegen diesen können Widerspruch und für den Fall, dass dem

Widerspruch nicht abgeholfen wird, Klage erhoben werden. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist gemäß § 336 SGB III an die Feststellungen durch die die DRV gebunden, sodass vermieden wird, dass sich die BA nicht mehr mit der Begründung auf eine Leistungsbefreiung berufen kann, es habe keine Sozialversicherungspflicht vorgelegen.

Da für die Entscheidung der Frage, ob eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, die Vertragslage (Geschäfts-

führeranstellungsvertrag und Satzung) und die tatsächlichen Verhältnisse maßgebend sind, kann in geringem Umfang durch entsprechende Beratung und Gestaltung eine Sozialversicherungspflicht vermieden werden, sofern die tatsächlichen Verhältnisse der Tätigkeit, die freilich nur in gewissem Maße gestaltet werden können, dies zulassen. Bezüglich der Prüfung und Einlegung von Rechtsmitteln gegen den Bescheid der DRV sollte ebenfalls unbedingt eine anwaltliche Beteiligung erfolgen.

Arbeitsverhältnisse mit geringfügig Beschäftigten

Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke

In der Praxis hält sich hartnäckig die Vorstellung, dass es sich bei „400-Euro-Jobbern“ nicht um „normale Arbeitnehmer“ handelt, denen weder ein Urlaubsanspruch noch Kündigungsschutz zusteht. Diese Auffassung ist falsch, vielmehr haben geringfügig Beschäftigte die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte.

Dies bedeutet z. B., dass geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer im Krankheitsfall ebenso wie die Vollzeitkräfte einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Zeitraum von sechs Wochen haben. Weiterhin gilt auch das Bundesurlaubsgesetz für geringfügig Beschäftigte, demzufolge dem Arbeitnehmer bei Fehlen einer vertraglichen Regelung ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 24 Werktagen (d.h. 20 Arbeitstagen) zusteht. Dieser auf eine Fünftageweche zugeschnittene Urlaub ist bei geringfügig Beschäftigten zeitanteilig umzurechnen, sodass sich der Urlaubsanspruch des geringfügig Beschäftigten z.B. bei einer Zweitageweche auf acht Arbeitstage oder bei einer Dreitageweche auf 12 Arbeitstage beläuft.

Auch hinsichtlich des Kündigungsschutzes ergeben sich keine Besonderheiten, d. h. der geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer

hat sowohl Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz als auch nach Sonderkündigungsvorschriften, wie etwa die schwangere geringfügig Beschäftigte gemäß § 9 MuSchG oder aber der geringfügig beschäftigte schwerbehinderte Arbeitnehmer gemäß § 85 SGB IX. Das Kündigungsschutzgesetz findet gemäß § 23 KSchG Anwendung, wenn mehr als zehn Arbeitnehmer am Betrieb beschäftigt sind. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer ist ein geringfügig Beschäftigter mit der Zahl 0,5 zu berücksichtigen.

Bei der Gestaltung der Arbeitsverträge mit geringfügig Beschäftigten ist darauf hinzuweisen, dass in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Liegen in Folge der Zusammenrechnung nicht mehr die Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung vor, so werden sämtliche Arbeitsverhältnisse gemäß § 8 Abs. 2 SGB IV vollständig sozialversicherungspflichtig. Aus diesem Grund ist es zur Absicherung des Arbeitgebers ratsam, dass der Arbeitnehmer erklärt, keine weiteren geringfügigen Beschäftigungen ausüben und sich überdies verpflichtet, die Aufnahme einer weiteren geringfügi-



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

gen entlohnten Beschäftigung dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

Schließlich ist bei der Vertragsgestaltung unbedingt darauf zu achten, dass der Vertrag den Hinweis enthält, dass der Arbeitnehmer durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf seine Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung verzichten kann und durch Aufstockung des pauschalen Arbeitgeberanteils von 15% des Arbeitsentgelts auf den jeweils geltenden Rentenversicherungsbeitrag die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erlangen kann. Unterlässt der Arbeitgeber diesen Hinweis, kann dies Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers zur Folge haben.

Aktuelle Rechtsprechung

Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens
BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 651/10

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin einen Dienstwagen überlassen, den diese auch privat nutzen durfte. Im Dienstwagenvertrag war geregelt, dass der Arbeitgeber die Überlassung des Dienstwagens widerrufen kann, wenn der Pkw nicht mehr für dienstliche Zwecke seitens des

Arbeitnehmers benötigt wird, so insbesondere bei einer Freistellung. Im Falle des Widerrufs sollte die Arbeitnehmerin nicht berechtigt sein, eine Nutzungsentschädigung oder Schadensersatz zu verlangen. Nach einer Eigenkündigung der Arbeitnehmerin zum 30. Juni 2009 stellte der Arbeitgeber diese von der Arbeit frei und forderte die Rückgabe des Dienstwagens. Die Rückgabe erfolgte am 9. Juni 2009. Die Arbeitnehmerin verfolgte mit ihrer Klage eine Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit vom 9. Juni bis zum 30. Juni 2009. Das BAG bestätigte zunächst, dass die Vertragsklausel, die den entschädigungslosen Entzug eines auch zu Privat Zwecken zur

Verfügung gestellten Dienstwagens nach erfolgter Freistellung des Arbeitnehmers vorsieht, rechtmäßig sei. Der Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens im Zusammenhang mit einer wirksamen Freistellung sei für den Arbeitnehmer solange zumutbar, soweit durch den Entzug weniger als 25 % des regelmäßigen Verdienstes betroffen seien. Dennoch bejahte das BAG den Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Nutzungsentschädigung, da der Arbeitgeber sein Widerrufsrecht im konkreten Fall nicht nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB ausgeübt habe. Die Klägerin habe ein überwiegendes Interesse an der Nutzung des Fahrzeugs bis

zum Ende des Arbeitsverhältnisses, da es ihr einziger Pkw gewesen sei und die Arbeitnehmerin die Privatnutzung für den gesamten Monat Juni habe versteuern müssen, obwohl sie den Wagen bereits am 9. Juni zurückgegeben habe.

Fazit:

Obwohl der Arbeitgeber im vorliegenden Fall unterlegen war, stellt das Gericht klar, dass bei einer entsprechenden vertraglichen Grundlage der entschädigungslose Entzug eines auch zu Privatzwecken zur Verfügung gestellten Dienstwagens nach erfolgter Kündigung und Freistellung des Arbeitnehmers grundsätzlich zulässig ist. Im Rahmen der Ausübung des Widerrufsrechts sollte der Arbeitgeber jedoch eine angemessene Auslauffrist (im Regelfall bis zum Monatsende) zur Rückgabe einräumen.

Mündliche Eigenkündigung einer Arbeitnehmerin wirksam

LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 08.02.2012 8 Sa 318/11

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Klägerin war als Friseurin bei den Beklagten beschäftigt. Mit Schreiben vom 6. April 2010 kündigten die Beklagten das Arbeitsverhältnis fristlos sowie vorsorglich fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Die von der Klägerin gegen die fristlose Kündigung vor dem Arbeitsgericht Koblenz erhobene Kündigungsschutzklage blieb erfolglos, ebenso wie die hiergegen eingelegte Berufung vor dem LAG Rheinland-Pfalz. Denn nach der Überzeugung beider Gerichte hat die Klägerin in einem mit den Beklagten am 23. März 2010 geführten Telefonat eine fristlose Eigenkündigung ausgesprochen und diese mehrfach wiederholt. Auch wenn gemäß § 623 BGB Kündigungen des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers wirksam nur schriftlich ausgesprochen werden können, sei es der Klägerin bei dieser Sachlage nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf das Fehlen eines wichtigen Kündigungsgrundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB sowie auf die Nichteinhaltung der Schriftform des § 623 BGB zu berufen. Denn insoweit greife der Grundsatz des sogenannten widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“), wonach die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer eigenen Willenserklärung dann als rechtsmissbräuchlich angesehen wird, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen. Der Klägerin sei es daher verwehrt, sich zu ihrem Vorteil auf Rechtsvorschriften zu berufen, die sie selbst missachtet hat.

Fazit:

Ob sich auch andere Landesarbeitsgerichte oder gar das BAG dieser Entscheidung

anschießen werden, kann nicht abschließend beurteilt werden. Allerdings steht diese im eklatanten Widerspruch zu der in § 623 BGB verankerten gesetzlichen Schriftform, die im Mai 2000 eingeführt wurde. Daher mag auch die Bezugnahme auf das Urteil des BAG aus dem Jahre 1997 (BAG, Urt. v. 04.12.1997 - 2 A ZR 799/96) nicht zu überzeugen. Denn dieses Urteil ist bereits vor der Einführung von § 623 BGB ergangen. Das Verbot widersprüchlichen Verhaltens ist jedoch ein allgemein anerkannter zivilrechtlicher Grundsatz, der auch im Arbeitsrecht Anwendung findet. Es kann daher nicht ausgeschlossen werden, dass sich auch andere Gerichte dieser Entscheidung anschließen werden, wobei insofern immer die konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalls maßgeblich sind. In jedem Falle sollten sich Arbeitnehmer hüten, voreilig mündliche Kündigungen auszusprechen.

Ab- und Rückmeldepflicht von Betriebsratsmitgliedern

BAG, Beschl. v. 29.06.2011 - 7 ABR 135/09

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Arbeitgeberin beschäftigt ca. 220 Arbeitnehmer, bei ihr besteht ein neunköpfiger Betriebsrat. Die Arbeitgeberin teilte dem Betriebsrat mit, dass sich seine Mitglieder bei der Ausübung jeder Betriebsrats Tätigkeit bei ihren Vorgesetzten ab- und zurückzumelden haben. Der Betriebsrat hat daraufhin bei Gericht beantragt, festzustellen, dass eine entsprechende Verpflichtung nicht besteht. Das BAG hat der Arbeitgeberin Recht gegeben. Das BAG hat entschieden, dass sich ein Betriebsratsmitglied, das während der Arbeitszeit Betriebsrats Tätigkeit verrichtet, grundsätzlich beim Arbeitgeber abzumelden hat, die voraussichtliche Dauer der Betriebsrats Tätigkeit mitzuteilen hat und sich nach dem Ende der Arbeitsunterbrechung zurückzumelden hat. Eine Ausnahme hiervon bestehe lediglich dann, wenn für die Dauer der Unterbrechung nicht ernsthaft in Betracht kommt, die Arbeitseinteilung vorübergehend umzuorganisieren. Bei Vorliegen dieses Ausnahmefalles kann der Arbeitgeber aber verlangen, dass ihm die Gesamtdauer der in einem bestimmten Zeitraum ausgeübten Betriebsrats Tätigkeit nachträglich mitgeteilt wird, da der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, zu erkennen, für welche Zeiten er aufgrund von Betriebsrats Tätigkeiten Entgelt leisten muss, obwohl der Arbeitnehmer keine Arbeit geleistet hat.

Fazit:

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Die Betriebsratsmitglieder haben sich beim Arbeitgeber an- und abzumelden, wenn sie Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrnehmen. Diese Pflichten dienen dem Zweck, dem Arbeitgeber

die Arbeitseinteilung zu erleichtern und den Arbeitsausfall des Arbeitnehmers zu überbrücken. Nur dann ist der Arbeitgeber im Stande, die Arbeitsabläufe in geeigneter Weise zu organisieren und Störungen im Betriebsablauf zu vermeiden. Allerdings ist zu beachten, dass das Betriebsratsmitglied dem Arbeitgeber die Art der geplanten Betriebsrats Tätigkeit nicht mitteilen muss.

Ehrenamtlich Tätige sind keine Arbeitnehmer

BAG, Urt. v. 29.08.2012 - 10 A ZR 499/11

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Beklagte ist Träger einer örtlichen Telefonseelsorge bei der ein hauptamtlicher und circa 50 ehrenamtliche Mitarbeiter den Seelsorgedienst ausüben. Nach der Dienstordnung für die ehrenamtlichen Kräfte wird deren regelmäßige Beteiligung erwartet. Jeweils im Vormonat legt der Beklagte Dienstpläne für den Folgemonat aus, in die sich die ehrenamtlichen Mitarbeiter eintragen. Aufgrund schriftlicher Beauftragungen war die Klägerin seit April 2002 als ehrenamtliche Telefonseelsorgerin unentgeltlich im Umfang von 10 Stunden im Monat für den Beklagten tätig. Die Klägerin erhielt kein Gehalt, sondern lediglich einen Unkostenersatz in Höhe von Euro 30,00 monatlich. Am 22. Januar 2010 wurde die Klägerin von ihrem Dienst entbunden. Die von der Klägerin hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage blieb in allen Instanzen erfolglos. Nach Ansicht des BAG sei die Vereinbarung der Unentgeltlichkeit von Dienstleistungen bis zur Grenze des Missbrauchs rechtlich zulässig, wenn eine Vergütung, wie bei ehrenamtlicher Tätigkeit, nicht zu erwarten ist. Denn die Ausübung von Ehrenämtern diene nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz.

Fazit:

Vor dem Hintergrund, dass ehrenamtlich Tätige im Vergleich mit Arbeitnehmern, die aus ihrer Tätigkeit ihren Lebensunterhalt finanzieren, weniger schutzbedürftig sind, ist die Entscheidung des BAG, die bislang erst als Pressemitteilung vorliegt, im Ergebnis nicht zu beanstanden. Auch wenn in dem in der Entscheidung zugrundeliegenden Fall nach der maßgeblichen Dienstordnung eine regelmäßige Beteiligung erwartet wurde, wird hierdurch kein Über- und Unterverhältnis begründet, ebenso wenig wie eine Weisungsabhängigkeit. Diese Merkmale sind jedoch typisch für ein Arbeitsverhältnis. Dem ehrenamtlich Tätigen steht es frei, die Tätigkeit – die im Sinne der Allgemeinheit zu begrüßen ist – auszuüben. Allerdings hat dieser, anders als ein Arbeitnehmer, der auf die Tätigkeit angewiesen ist, da er hierdurch seinen Lebensunterhalt bestreitet, die Wahl, die Tätigkeit auszuüben oder nicht.

Aktuelle Rechtsprechung

Befristung des Urlaubsabgeltungsanspruchs - Aufgabe der Surrogatstheorie
BAG, Urteile vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 und 7. August 2012 - 9 AZR 353/10

Sachverhalt/Entscheidung:

In unserer letzten Ausgabe des Rundbriefes zum Arbeitsrecht berichteten wir von dem Urteil des LAG Düsseldorf vom 23. Februar 2012 - 5 SA 1370/11, das entgegen unionsrechtlicher Rechtsprechung entschied, dass Urlaubsabgeltungsansprüche, die aufgrund durchgehender Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnten, nicht spätestens nach 15 Monaten verfallen würden, da es für eine solch einschränkende Auslegung einer konkreten gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelung bedürfe. Nunmehr hat der 9. Senat des BAG mit Urteilen vom 19. Juni 2012 - 9 AZR 652/10 und 7. August 2012 - 9 AZR 353/10 in Übereinstimmung mit diversen Landesarbeitsgerichten entschieden, dass der gesetzliche Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch nicht den Fristenbestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes unterfalle und zwar unabhängig von der Arbeitsfähigkeit oder -unfähigkeit des Arbeitnehmers. Mit diesem Urteil gibt das BAG seine „Surrogatstheorie“ auf und hält sich somit an die Vorgaben des EuGH aus dessen Urteil vom 22. November 2011 - C-214/10 und führt aus:

„Bei langjährig arbeitsunfähigen Arbeitnehmern ist § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG, wonach im Fall der Übertragung der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden muss, unionsrechtskonform so auszulegen, dass der Urlaubsanspruch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres verfällt. Der EuGH hat in der KHS-Entscheidung vom 22. November 2011 seine Rechtsprechung bezüglich des zeitlich unbegrenzten Ansammlens von Urlaubsansprüchen arbeitsunfähiger Arbeitnehmer

geändert und den Verfall des Urlaubs 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres nicht beanstandet.“

Die Befristung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG galt nach bisheriger höchstrichterlicher Rechtsprechung grundsätzlich auch für den Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs, weil der Abgeltungsanspruch, der auf Geld gerichtet ist, als Ersatz (Surrogat) für den wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisierbaren Urlaubsanspruch verstanden wurde.

Fazit:

Mit den beiden Entscheidungen des 9. Senats herrscht nunmehr Rechtssicherheit bzgl. des Verfalls des Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruches bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern. Arbeitnehmer erwerben somit für jedes Jahr der Arbeitsunfähigkeit ihren vollen Urlaubsanspruch, der dann jedoch zum 31. März des übernächsten Jahres genommen werden muss.

Weihnachtsgratifikation bei gekündigtem Arbeitsverhältnis

BAG, Urteil vom 18. Januar 2012 - 10 AZR 667/10

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Klägerin verlangte von ihrem Arbeitgeber die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation, die mit der Vergütung für den Monat November zur Auszahlung kommen sollte. Der Arbeitsvertrag enthielt die Regelung, dass die Weihnachtsgratifikation eine Treueprämie ist und der Anspruch auf die Gratifikation ausgeschlossen ist, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet. Der Arbeitgeber kündigte mit Schreiben vom 23. November zum Ende des Jahres. Das BAG hat den Ausschluss des Anspruchs auf eine Weihnachtsgratifikation im vorliegenden Fall für wirksam erachtet. Bei einer Sonderzahlung sei zu differenzieren: Verfolge diese den Zweck, die Betriebstreue des Arbeitnehmers zu honorieren, könne die Zahlung an den ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses

zum Auszahlungsstichtag geknüpft werden. Es komme dabei auch nicht darauf an, wer das Arbeitsverhältnis beendet. Soweit dagegen die Gratifikation auch die erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zusätzlich vergüten soll, ist eine Stichtagsklausel nicht zulässig. Da sich aus dem vorliegenden Vertrag ergebe, dass die Gratifikation die Betriebstreue honorieren soll, war die Stichtagsklausel zulässig.

Fazit:

Die Entscheidung zeigt, wie wichtig es ist, Arbeitsverträge sorgfältig abzufassen. Stichtagsklauseln für Gratifikationen sind nur dann zulässig, soweit sie nicht der Vergütung geleisteter Arbeit dienen, sondern die Betriebstreue honorieren sollen. Dieser beabsichtigte Zweck muss im Arbeitsvertrag deutlich formuliert werden.

Ihre kompetenten Partner im Arbeitsrecht

Wir beraten Unternehmen im gesamten Bereich des Arbeitsrechts einschließlich des Tarifvertragsrechts und der arbeitsrechtlichen Umstrukturierungen. Im Auftrag unserer Klienten fertigen wir auch Arbeitsverträge und führen arbeitsrechtliche Verfahren vor den Arbeitsgerichten durch. Wir beraten unsere Mandanten bei Interessenausgleich und Sozialplan und begleiten sie bei Einigungsstellen- und Beschlussverfahren. Zudem führen wir für unsere Mandanten speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Mitarbeiterschulungen durch.

Bei Blanke Meier Evers arbeiten zurzeit 29 Rechtsanwälte, von denen sich zwei schwerpunktmäßig mit dem Arbeitsrecht befassen.

■ Dr. Olaf Lampe

■ Lars Wenzel

Verlag und
Herausgeber: Blanke Meier Evers
Rechtsanwälte in Partnerschaft
Kurfürstenallee 23
28211 Bremen

Tel: 0421 - 94 94 6 - 0
Fax: 0421 - 94 94 6 - 66
Internet: www.bme-law.de
E-Mail: info@bme-law.de

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampe
(Verantwortlicher)

Druck: Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen

Layout und DTP: Stefanie Schürle