



Urlaubsgrüße aus Luxemburg



Nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinem Urteil vom 20.01.2009 („Schultz-Hoff“) entschieden hatte, dass Arbeitnehmer auch bei langjähriger Arbeitsunfähigkeit vor Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung haben, ist er nun in einem entscheidenden Punkt zurückgerudert und hat der zeitlich unbegrenzten Abgeltung von Urlaubsansprüchen langjährig erkrankter Arbeitnehmer eine Absage erteilt.

In der Schultz-Hoff-Entscheidung (Az. C 350/06 und C 520/06) von Anfang 2009 hatte der EuGH geurteilt, dass die deutsche Rechtspraxis, wonach Urlaubsansprüche ersatzlos verfallen, wenn der Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr sowie während der Zeit des Übertragungszeitraumes aus gesundheitlichen Gründen verhindert war, den Urlaub zu nehmen, europarechtswidrig ist. Offengelassen hatte es jedoch die Frage, ob und ab wann gesetzliche Urlaubsansprüche verfallen können.

Angesichts dieser Rechtsprechung erhob ein Arbeitnehmer, der seit 2002 bis zur Beendigung seines Arbeitsverhält-

nisses Ende August 2008 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war, im März 2009 Klage auf Abgeltung des Urlaubs für die Jahre 2006, 2007 und 2008. Auf das Arbeitsverhältnis war ein Tarifvertrag anwendbar, wonach der Anspruch auf bezahlten Urlaub 30 Tage im Jahr beträgt, eine Abgeltung des nicht genommenen Jahresurlaubs nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig ist und ein wegen Krankheit nicht genommener Jahresurlaub nach Ablauf einer Übertragungsfrist von 15 Monaten nach dem Bezugszeitraum (Kalenderjahr) erlischt. Vor dem Arbeitsgericht hatte der Kläger Erfolg. Das mit der Berufung befasste LAG Hamm (Az. 16 Sa 1176/09) stellte fest, dass der Urlaubsanspruch für das Jahr 2006 nach der tarifvertraglichen Regelung wegen des Ablaufs des Übertragungszeitraums erloschen sei. Es legte dem EuGH die Frage vor, ob diese Rechtsfolge mit der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG) vereinbar sei. Der EuGH bejahte dies in seiner Entscheidung vom 22.11.2011 (Az. C-214/10):

Im Falle eines über mehrere Jahre arbeitsunfähigen Arbeitnehmers stehe das Unionsrecht einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen nicht entgegen, die die Möglichkeit, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, auf einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten beschränken. Der EuGH begründete dies mit dem Sinn und Zweck des Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub. Dieser diene zum einen der Erholung von der Arbeit und zum anderen der Zurverfügungstellung eines Zeitraums für Entspannung und Freizeit. Zwar entfalteten sich diese Zwecke nur dann vollständig, wenn der Urlaub im laufenden Jahr genommen werde. Jedoch verliere die Ruhezeit ihre Bedeutung nicht zwangsläufig, wenn sie zu einer späteren Zeit nachgeholt werde. Das gelte allerdings nur, wenn der Ansammlungszeitraum eine gewisse zeitliche Grenze nicht überschreite, da ab einem gewissen Zeitpunkt die positive Erholungswirkung des Urlaubs entfalle. Ein während mehrerer Jahre infolge Krankheit arbeitsunfähiger Arbeitnehmer könne – so das Gericht ausdrücklich – nicht berechtigt sein, in

diesem Zeitraum erworbene Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub unbegrenzt anzusammeln.

Die Entscheidung des EuGH ist von vielen Arbeitgebern mit großer Erleichterung aufgenommen worden. Entgegen einer Vielzahl vorauseilender Pressemitteilungen ist allerdings ausdrücklich klarzustellen, dass der EuGH gerade keine verbindliche 15-Monats-Grenze eingeführt hat, nach deren Ablauf Urlaubsansprüche automatisch verfallen, wenn diese zuvor nicht ausgeübt wurden. Der EuGH hat lediglich entschieden, dass die tarifrechtliche Regelung, die in dem ihm vorgelegten Fall Anwendung fand, zulässig ist.

Auch hat der EuGH keine konkrete Aussage dazu getroffen, wie lang der Übertragungszeitraum generell sein muss, um der Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung zu entsprechen. Bei der Frage, ob eine Übertragungszeit vernünftigerweise als Zeitraum eingestuft werden kann, bei dessen Überschreitung der bezahlte Jahresurlaub für den Arbeitnehmer keine positive Erholungszeit mehr hat, sind nach Maßgabe des EuGH folgende Aspekte zu berücksichtigen: Zugunsten der Arbeitnehmer muss gewährleistet sein, dass der Übertragungszeitraum die Dauer des Bezugszeitraums, für den der Anspruch gewährt wird, „deutlich“ überschreitet. Zugunsten der Arbeitgeber ist sicherzustellen, dass diese vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen und den Schwierigkeiten geschützt werden, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können.

Mit seiner Entscheidung hat der EuGH dem deutschen Gesetzgeber eine Vorlage für eine entsprechende gesetzliche Regelung zur zeitlichen Begrenzung von Urlaubsabgeltungsansprüchen bereitet. Bleibt abzuwarten, ob dieser sie auch verwandelt. Bis dahin sind Arbeitgeber gut beraten, standardmäßig unter Berücksichtigung der vorgenannten Grundsätze in allen Arbeitsverträgen Übertragungszeiträume vorzusehen.

■ Kathrin Bürger
Rechtsanwältin

Inhalt

Seite 1

- Urlaubsgrüße aus Luxemburg

Seite 2

- Gleichartigkeit des Fehlverhaltens zwischen Abmahnung und Kündigung
- Bonuskürzung bei einer Investmentbank

Seite 3

- Rücktritt vom Aufhebungsvertrag während des Insolvenzeröffnungsverfahrens
- Zustimmung des Arbeitgebers bei Verlängerung der Elternzeit

Seite 4

- Überstundenvergütung – Pauschalabgeltung in Arbeitsverträgen

Gleichartigkeit des Fehlverhaltens zwischen Abmahnung und Kündigung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 09.06.2011 (Az. 2 AZR 323/10) die erforderliche Gleichartigkeit zwischen einem abgemahnten Fehlverhalten und der die Kündigung begründenden negativen Zukunftseinschätzung weiter konkretisiert.

Der Kläger war bei der Beklagten seit circa 30 Jahren beschäftigt. Im Jahr 2007 erteilte die Beklagte ihm eine Abmahnung wegen Belästigung einer Mitarbeiterin. Konkret wurde ihm vorgeworfen, dieser einen „Klaps auf den Po“ gegeben zu haben. Ungefähr ein Jahr später machte der Kläger bei vier Gelegenheiten Bemerkungen sexuellen Inhalts gegenüber einer weiteren Kollegin. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erhalten hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich und fristlos, hilfsweise ordentlich zum nächst möglichen Termin. Das Arbeitsgericht wies die Kündigungsschutzklage ab, das Landesarbeitsgericht Hamm gab ihr in vollem Umfang statt. Die Revision beim BAG war erfolgreich und führte zu einer Wiederherstellung

des erstinstanzlichen Urteils. Das BAG stellte fest, dass der Kläger bereits aufgrund eines gleichartigen Fehlverhaltens abgemahnt worden war. Zur Bejahung der Gleichartigkeit müsse die abgemahnte Pflichtverletzung nicht mit dem der Kündigung zugrunde liegenden Sachverhalt identisch sein. Ausreichend sei insoweit ein innerer Bezug zu der die Kündigung begründenden negativen Zukunftseinschätzung. Ein solcher innerer Bezug liege bereits dann vor, wenn in unterschiedlichen Handlungsweisen dieselbe Unzuverlässigkeit des Arbeitnehmers zum Ausdruck komme. Dies sei bei dem streitgegenständlichen Sachverhalt gegeben. Zwischen Bemerkungen sexuellen Inhalts und sexuell bestimmten Berührungen bestehe ein solcher innerer Bezug. Den verbalen und körperlichen Belästigungen liege eine gleichartige Unzuverlässigkeit und Grenzüberschreitung des Klägers inne. In beiden Fällen gehe es um ein die Integrität der Betroffenen missachtendes, erniedrigendes Verhalten. Darüber hinaus stellte das BAG fest, dass

den Arbeitgeber im Fall einer Benachteiligung oder Belästigung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nach § 12 Absatz 3 AGG sogar eine Verpflichtung treffe, diejenigen Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, einen Wiederholungsfall auszuschließen. Welche Maßnahmen geeignet sind, muss der Arbeitgeber im Rahmen einer Prognoseentscheidung festlegen. Insoweit kommt dem Arbeitgeber jedoch ein Beurteilungsspielraum zu. Vorliegend hielt das BAG die fristlose Kündigung für das einzig geeignete Mittel, um eine erneute Belästigung von Mitarbeiterinnen auszuschließen. Wäre es ohne Kündigung zu einer erneuten Belästigung gekommen, hätte die Beklagte der betroffenen Mitarbeiterin gegenüber wegen einer Pflichtverletzung gehaftet und voraussichtlich Schadensersatz zahlen müssen.

Philip Groth
Rechtsanwalt

Bonuskürzung bei einer Investmentbank

Mit seinem Urteil vom 12.10.2011 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine 90%ige Bonuskürzung bei Investmentbankern, aufgrund von operativen Verlusten der Bank, für gerechtfertigt erklärt (Az. 10 AZR 756/10).

Der Kläger war als Sales- bzw. Kundenberater in der Investmentsparte der Rechtsvorgängerin der beklagten Bank beschäftigt. Nach seinem Arbeitsvertrag erhielt er neben einem festen Bruttomonatsgehalt eine variable Vergütung, die im Ermessen der Rechtsvorgängerin der Beklagten stand. Im August 2008 beschloss deren Vorstand einen Bonuspool in Höhe von EUR 400 Millionen. Dies wurde den Mitarbeitern mitgeteilt. Im Dezember 2008 erhielt der Kläger einen „Bonusbrief“, wonach der Bonus „vorläufig“ auf brutto EUR 172.500,00 festgesetzt wurde. Im Februar 2009 wurde durch den Vorstand, im Hinblick auf das negative operative Ergebnis von etwa EUR 6,5 Milliarden, festgesetzt, dass lediglich ein um 90% gekürzter Bonus in Höhe von brutto EUR 17.250,00 ausbezahlt werde. Hiergegen wendete sich der Kläger und machte mit seiner Klage die Differenz zum vollen Bonus geltend. Das Arbeitsgericht Frankfurt und das Landesarbeitsgericht Hessen haben die Klage abgewiesen. Das BAG bestätigte die Vorinstanzen und wies die Revision zurück.

Aus der vorläufigen Festsetzung auf brutto EUR 172.500,00 und aus der Gründung eines Bonuspools in Höhe von EUR 400 Millionen könne noch keine verbindliche Zusage über die tatsächliche Auszahlung abgeleitet werden. Dies binde den Arbeitgeber nur insoweit, als er gemäß § 315 BGB hiervon nur noch nach „billigem Ermessen“ abweichen dürfe. Der Arbeitgeber benötigt demnach grundsätzlich ei-

nen plausiblen Grund, um von „vorläufig“ gemachten Bonuszusagen abzuweichen. Wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass gravierende Verluste erwirtschaftet wurden, liegt ein solch plausibler Grund jedoch grundsätzlich vor.

Philip Groth
Rechtsanwalt



**Arbeitsrechtliche Praktiker
SEMINARE GmbH**
in Kooperation mit den Rechtsanwälten der Ulrich Weber & Partner GbR

Seminare 2012

- Mitbestimmung in sozialen und personellen Angelegenheiten
- Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Abmahnung, verhaltens- sowie personenbedingte Kündigung
- Kompaktkurs Teilzeit- und Befristungsrecht
- Update Arbeitsrecht 2012

Anmeldung & weitere Infos: www.aps-seminare.de

Rücktritt vom Aufhebungsvertrag während des Insolvenzverfahrens

In seiner Entscheidung vom 10. November 2011 hat das BAG einem Arbeitnehmer die Absage erteilt, wirksam während des Insolvenzverfahrens von einem mit dem Arbeitgeber zuvor geschlossenen Aufhebungsvertrages nach § 323 Abs. 1 BGB zurückzutreten, wenn der Arbeitgeber die im Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindung nicht zahlt.

Der Kläger hatte mit seinem Arbeitgeber am 1. Oktober 2007 einen Aufhebungsvertrag geschlossen, der zum einen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2008 und zum anderen eine Abfindung in Höhe von 110.500 brutto für den Verlust des Arbeitsplatzes vorsah, die mit der Vergütung für Dezember 2008 zu zahlen war. Am 5. Dezember 2008 beantragte die Arbeitgeberin die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über ihr Vermögen. Das Insolvenzgericht bestellte daraufhin zum 8. Dezember 2008 einen vorläufigen Insolvenzverwalter und ordnete an, dass Verfügungen über Gegenstände der Schuldnerin nur noch mit Zustimmung dieses vorläufigen Insolvenzverwalters wirksam sind. Nachdem der Kläger die Schuldnerin im Dezember 2008 und im Januar 2009 zweimal erfolglos zur Zahlung aufgefordert hatte, erklärte er am 19. Januar 2009 schriftlich den Rücktritt vom Aufhebungsvertrag. Am 1. März 2009 wurde das Insolvenzverfahren eröffnet.

Mit seiner Klage hat der Kläger die Fest-

stellung beantragt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch den Aufhebungsvertrag vom 1. Oktober 2007 zum 31. Dezember 2008 beendet worden ist. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer nach § 323 Abs. 1 BGB von einem Aufhebungsvertrag zurücktreten, wenn der Arbeitgeber nicht zahlt, das Rücktrittsrecht nicht ausdrücklich oder konkludent ausgeschlossen worden ist und der Kläger dem Arbeitgeber erfolglos eine angemessene Frist zur Zahlung gesetzt hat. Ein Aufhebungsvertrag ist nämlich in der Regel ein gegenseitiger Vertrag, denn die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht in Gegenseitigkeitsverhältnis zur Abfindungszusage des Arbeitgebers. Dies hat das BAG auch so bestätigt.

Das BAG hat allerdings entschieden, dass die Klage trotzdem unbegründet ist. Der Kläger ist nicht wirksam vom Aufhebungsvertrag zurückgetreten, so dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31. Dezember 2008 geendet hat. Begründet hat das BAG seine Entscheidung damit, dass die Rücktrittsvoraussetzungen des § 323 Abs. 1 BGB nicht vorgelegen haben, da der Abfindungsanspruch nicht durchsetzbar war. Die Schuldnerin durfte die Abfindungssumme nicht ohne Zustimmung des vorläufigen Insolvenzverwalters an den Kläger zahlen. Darüber hinaus stand der Durchsetzbarkeit des Abfindungsanspruchs die „dolo-petit-

Einrede“ entgegen. Der Kläger forderte mit der Abfindung eine Leistung, die er nach § 143 Abs. 1 InsO wegen Anfechtbarkeit der Abfindungszahlung zur Insolvenzmasse hätte zurückgewähren müssen. Eine Rechtshandlung ist nämlich nach § 130 Abs. 1 Nr. 2 InsO anfechtbar, wenn einem Insolvenzgläubiger eine Befriedigung gewährt hat, wenn sie nach dem Eröffnungsantrag vorgenommen worden ist und der Gläubiger zur Zeit der Handlung den Eröffnungsantrag kannte. Diese Voraussetzungen haben – laut BAG – vorgelegen. Damit ist das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2008 gemäß des Aufhebungsvertrages beendet worden.

Im Ergebnis gleich entschied das BAG in den jeweiligen Parallelfällen.

BAG, Urteil vom 10. November 2011 – 6 AZR 357/10

BAG, Urteil vom 10. November 2011 – 6 AZR 583/10

BAG, Urteil vom 10. November 2010 – 6 AZR 342/10

■ **Annette Rölz**
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Zustimmung des Arbeitgebers bei Verlängerung der Elternzeit

Ein Arbeitgeber muss nach billigem Ermessen entsprechend § 315 BGB darüber entscheiden, ob er einer Verlängerung der Elternzeit zustimmt – so das BAG in seiner Entscheidung vom 18. Oktober 2001 (Az: 9 AZR 315/10). Die Klägerin war seit 2005 bei der Beklagten Vollzeit beschäftigt. Nachdem sie am 2. Januar 2008 ihr 5. Kind zur Welt brachte, nahm sie bis zum 02. Januar 2009 Elternzeit in Anspruch. Mit Schreiben vom 8. Dezember stellte sie bei der Beklagten erfolglos den Antrag, die Elternzeit bis zum 2. Januar 2010 aus gesundheitlichen Gründen zu verlängern. Nachdem die Klägerin ab dem 5. Januar 2009 ihre Arbeit nicht wieder aufnahm,

erteilte ihr die Beklagte eine Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlens. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, der Verlängerung der Elternzeit zuzustimmen und die Abmahnung aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen.

Das BAG teilte die Auffassung des Landesarbeitsgerichtes, der Arbeitgeber dürfe die Zustimmung zur Verlängerung der Elternzeit bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs nicht frei verweigern. Vielmehr ging das BAG davon aus, dass der Arbeitgeber nach billigem Ermessen entsprechend § 315 Abs. 3 BGB darüber entscheiden muss, ob er der Ver-

längerung der Elternzeit zustimmt. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht noch tatsächliche Feststellungen zu treffen. Es wird dann erneut darüber zu entscheiden haben, ob die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist.

■ **Annette Rölz**
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Überstundenvergütung - Pauschalabgeltung in Arbeitsverträgen



Schauen Sie mal in Ihre Arbeitsverträge. Aller Voraussicht nach werden Sie eine ähnlich klingende Klausel finden: „Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt xx Stunden. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Überstunden zu leisten. Das monatliche Bruttogehalt beträgt xxxxx. Hiermit sind sämtliche Überstunden mit abgegolten.“

Eine solche pauschale Überstundenabgeltung wollte sich der Leiter eines Hochlagers (Arbeitszeit 45 Stunden/Woche, Jahresvergütung: 36.000 brutto) nicht bieten lassen und klagte die geleisteten Überstunden ein. Das BAG befasste sich im Jahr 2010 (5 AZR 517/09) mit diesem Fall und entschied zu Gunsten des Arbeitnehmers. Die pauschale vertragliche Überstundenabgeltung sei nicht klar und verständlich. Sie sei damit unwirksam. Der Arbeitgeber habe die Überstunden zu vergüten.

Diese Entscheidung des BAG führte dazu, dass in Presse und Praxis vielfach angenommen wurde, alle Verträge mit vergleichbarem Wortlaut führten automatisch zur Vergütung jeglicher Überstunden. Findige Rechtsanwälte entdeckten hierbei sogar eine Marktlücke. Sie versendeten massenweise Serienbriefe an Arbeitnehmer und boten ihre Dienste für die Beitreibung der Überstundenvergütung an.

Diese – teilweise euphorischen – Reaktionen dürften jedoch durch eine weitere Entscheidung des BAG (17.08.2011, 5 AZR 406/10) einen Dämpfer erhalten haben. Hier versagte das BAG dem Arbeitnehmer nämlich bei ähnlicher Vertragsgestaltung den Vergütungsanspruch.

Es klagte ein angestellter Rechtsanwalt (Arbeitszeit 40 Std./Woche, Jahresvergütung 80.000) ca. 930 Überstunden ein. Auch sein Arbeitsvertrag enthielt eine pauschale Überstundenabgeltung („Durch die Vergütung ist eine etwaig notwendig werdende Mehrarbeit abgegolten.“).

Das BAG bestätigte zunächst, dass diese unklare Überstundenabgeltung unwirk-

sam sei. Eine die pauschale Vergütung von Überstunden regelnde Klausel sei nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergäbe, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer müsse bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was ggf. „auf ihn zukommt“ und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Diesen Anforderungen wurde die verwendete Klausel nicht gerecht.

Zu Recht forderte das BAG die präzise Formulierung von Vertragsklauseln. Will ein Arbeitgeber Überstunden abgegolten haben, ist es ihm ein Einfaches, genau dasjenige in den Arbeitsvertrag reinzuschreiben, was er an Arbeitsleistung erwartet („bis zu 8 Überstunden/Woche“, „Überstunden bis zu 15% der zu leistenden Arbeitszeit/Woche“). Es bedarf hierbei nicht unklarer Mengenbeschreibungen wie „erforderliche Überstunden“.

In einem zweiten Schritt verweigerte das BAG trotz Unwirksamkeit der Vertragsklausel die Überstundenauszahlung. Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten sei, gäbe es gerade bei Diensten höherer Art nicht.

Wenn aufgrund einer unwirksamen Vertragsklausel keine positive oder negative Regelung zur Vergütung von Überstunden gegeben sei, richte sich der Vergütungsanspruch nach § 612 Abs. 1 BGB. Dessen Voraussetzungen sah das BAG als nicht gegeben an.

Nach § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Die Vergütungserwartung sei stets anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten zueinander festzustellen, ohne dass es auf deren persönliche Meinung ankäme. Sie könne sich insbesondere daraus ergeben, dass im betreffenden Wirtschaftsbereich Tarifverträge gelten, die für vergleichbare

Arbeiten eine Vergütung von Überstunden vorsehen.

Der angestellte Rechtsanwalt hatte seinerseits die Überstunden in der Hoffnung auf Aufnahme in die Partnerschaft erbracht. Nachteile, die ihm durch die Nichterbringung der Überstunden hätten entstehen können, hatte er nicht geschildert.

Eine Hoffnung darauf, der Einsatz werde sich in Zukunft „bezahlt machen“, reiche – so das BAG – auch unter Zugrundelegung der Rechtsfigur der fehlgeschlagenen subjektiven Vergütungserwartung nicht aus.

Danach wird ein (nachträglicher) Vergütungsanspruch bejaht, wenn der Leistende ohne angemessene Bezahlung seine Dienste in der Erwartung erbringt, der Leistungsempfänger werde diese Leistung durch eine zukünftige Vermögenszuwendung vergelten und ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der unterwertigen Zahlung und der Erwartung bestehe.

Kurz gesagt, es kommt künftig bei der Prüfung über die Berechtigung einer Überstundenvergütung nicht nur auf den Arbeitsvertrag, sondern auch auf die genaue Vergütungsstruktur des betroffenen Arbeitnehmers an.

■ Tania Ihle
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Praxistipp

Gestalten Sie Ihre Verträge klar und deutlich. Schreiben Sie genau rein, in welcher Anzahl Sie Überstunden als abgegolten ansehen. Überschreiten Sie bei den abgegoltenen Überstunden nicht die 25% Mehrarbeitsgrenze und achten Sie darauf, dass Leistung und Gegenleistung immer noch in angemessener Relation zueinander stehen. Halten Sie fest, dass Überstunden nur in gesetzlich zulässigem Umfang geleistet werden müssen. Bei sehr gutverdienenden Arbeitnehmern kann die Abgeltung bis zur Grenze der nach ArbZG zulässigen Arbeitszeit erfolgen.

Impressum

Gürzenichstraße 16 · 50667 Köln
Tel. 02 21-94 36 87-0 · Fax -94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 · 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69-97 40 36-0 · Fax -97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Urheberrechte: Der Newsletter und alle darin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das alleinige Nutzungsrecht liegt bei der Ulrich Weber & Partner GbR.



ULRICH WEBER & PARTNER GbR

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART · HAMBURG

Weitere Informationen über die Sozietät Ulrich Weber & Partner GbR erhalten Sie unter www.ra-weber-partner.de

Die rechtlichen Ausführungen in diesem Newsletter beinhalten keinen Rechtsrat im Einzelfall. Sie sollen lediglich Anhaltspunkte bieten. Die erteilten Informationen sind sorgfältig recherchiert, geben die Rechtslage, die Rechtsprechung und die Rechtsentwicklung jedoch nur auszugsweise und in verkürzter Form wieder. Sie können eine den Besonderheiten des Einzelfalles gerecht werdende, individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eine Haftung kann daher nicht übernommen werden.

Seite 4

Wilhelmsplatz 11 · 70182 Stuttgart
Tel. 07 11-49 07 08-0 · Fax -49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

Neuer Wall 43 · 20354 Hamburg
Tel. 040 - 22 63 179-0 · Fax -22 63 179-10
buero-hamburg@ra-weber-partner.de

Verbreitungsform: Zusendung per E-mail oder als kostenloser Internetdownload als PDF-Datei unter www.ra-weber-partner.de

Design & Layout: I-Motion Communication
56218 Mülheim-Kärlich, Tel. 02 61-921 584-0